

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN - MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “RUBENDARÍO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



TEMA:

Las Capacitaciones Metodológicas brindada a los Docentes y su Incidencia en la Planificación Didáctica en la modalidad de Primaria en el Colegio Público Poder Ciudadano “Clementina Cabezas”, turno matutino, distrito III, Municipio Managua, Departamento Managua, del II Semestre año 2014.

**INFORME DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN
PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Autoras:

- ❖ **Bra. Vania Melissa Martínez Rosales.**
- ❖ **Bra. Janeth de los Santos Gómez Padilla.**

Tutora:

- ❖ **MSc. Gloria Villanueva Núñez.**

Managua, Nicaragua 23 Enero, 2015.

AGRADECIMIENTO

El presente estudio de investigación, es un esfuerzo Académico en el cual, participaron de forma directa los miembros de la comunidad educativa del “**Colegio Público Clementina Cabezas**”, integrada por el director de la escuela y el personal docente de primaria, los cuales brindaron aportes significativos, demostraron paciencia, colaboración, contribuyendo en la culminación de los objetivos propuestos.

Ante el trabajo realizado, le damos infinitas gracias:

Al **Merito a Dios**, por estar con nosotros en esta etapa.

Al Director **Lic. Carlos García Moran**, por su apoyo incondicional.

Al **Personal Docente de Primaria**, por abrirnos las puertas.

A **Nuestra Familia**, por la paciencia brindada.

A nuestra Maestra, **Msc. Gloria Villanueva Núñez** por ¡Brindarnos su Sabiduría!

Gracias a Todos (as).....

RESUMEN

El presente estudio, tiene como objetivo general: Valorar las Capacitaciones Metodológicas, brindada a los docentes y su incidencia en la planificación didáctica como un Proceso que contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa en el Colegio Público “ Clementina Cabezas”, ubicado en el distrito III, departamento Managua del turno matutino, modalidad primaria; durante el II semestre del año 2014.

El diseño metodológico de la investigación es tipo descriptivo, de corte trasversal, el enfoque es cualitativo y cuantitativo; siendo los actores principales acorde al tema, el director y personal docente de primaria, Se seleccionó al 50% del personal docentes, que correspondió a 10 docentes de primaria en ambos turnos y al director. Se aplicaron guías de encuesta, entrevista y se realizó observación, a clase. Los instrumentos fueron validados por docentes del Departamento de Pedagogía. Para la aplicación de los instrumentos, se solicitó permiso al director, quien aprobó los instrumentos y se elaboró un cronograma de trabajo para su aplicación al personal docente.

Entre los principales resultados del estudio, se obtuvo lo siguiente: Los temas que se imparten en las capacitaciones, surgen de las necesidades de los docentes, se considera que se hacen pocas capacitaciones metodológicas y pedagógicas y una minoría cumple de forma excelente y muy bueno la planificación didáctica y esto se refleja en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Se recomienda en la realización de las capacitaciones promover más temas concernientes a la enseñanza pedagógica, hacer conciencia en los maestros sobre la importancia que tienen las capacitaciones, mayor tiempo en el acompañamiento pedagógico y elaborar una carpeta física para evidenciar las capacitaciones que se realizan en la escuela. De acuerdo a las necesidades, se propone un proyecto de capacitación dirigido a los docentes. Este proyecto debe ser validado y aprobado por la dirección del centro, para su posterior ejecución.

INDICE

	Pág.
.AGRADECIMIENTO.....	i
RESUMEN.....	ii
I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes	2
Planteamiento del Problema Y Justificación	
II.OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	5
III.MARCO TEÓRICO:	6
Capacitación	6
Conceptos de Necesidades de Capacitación	7
Importancia de las Necesidades de Capacitación	8
Técnicas para Determinación Necesidades de Capacitación	10
Características de la Capacitación	12
La Capacitación como Proceso	13
Evaluación y Seguimiento	15
Planificación de la Capacitación	16
Métodos de Capacitación	21
Capacitación de Formación Docente	
Planteamiento Didáctico	24
Características Planteamiento Didáctico	26
Elementos básicos del Planteamiento Didáctico	27
Modalidades de la Evaluación	30
Estructura del Planteamiento Didáctico	34
Preguntas Directrices	
Operacionalización de Variables	37

V. DISEÑO METODOLÓGICO	39
VI- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN RESULTADOS	46
Proyecto de capacitación	65
VII- CONCLUSIONES	80
VIII- RECOMENDACIONES	82
IX- BIBLIOGRAFIA	83
ANEXOS	

I. INTRODUCCIÓN

El director es una figura preponderante con un perfil personal, profesional y técnico, que tiene como función administrar, delegar, controlar, dirigir y evaluar el buen funcionamiento en la escuela, con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.

Es importante que el director de una escuela, tenga técnicas de capacitación para actualizar al personal docente con temas relevantes que fortalezcan las capacidades y dominio de contenidos, según el **Reglamento de la Ley Carrera Docente n° 114**, artículo 111, reconoce que la Capacitación, tiene una función importante, el cual es elevar los niveles de eficiencia, ascenso, promociones, estímulo de personal y en la transformación curricular de los docentes del Ministerio de Educación.

La capacitación es un proceso sistemático y planificación de actividades educativas, que integra la experiencia de los participantes y permite un proceso de aprendizaje ayudado por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias, la organización y actualización de conocimiento, el desarrollo de habilidades y la formación de actitudes y hábitos, que posibiliten el mejoramiento de su desempeño y activen la capacidad creativa.

El contexto del centro educativo, referente a las capacitaciones es un proceso activo y dinámico que con lleva un proceso metodológico que se compone de objetivos, estrategias metodológicas, cronograma de trabajo, personal humano, tiempo, agenda de trabajo que se realizan de forma descentralizada, según la necesidad de la escuela Clementina Cabezas.

También, se menciona la ejecución del proceso metodológico de las capacitaciones ayudan al fortalecimiento y actualización de los conocimientos, capacidades y habilidades del personal docente, con el fin de brindar un servicio de calidad y con calidez del proceso enseñanza – aprendizaje.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo las Capacitaciones Metodológicas brindada a los Docentes incide en la Planificación Didáctica como un Proceso que contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa en el Colegio Público“ **Clementina Cabezas**”, ubicado en el distrito III, departamento Managua del turno matutino, modalidad primaria; durante el II semestre del año 2014?

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo aborda:“El proceso de capacitación y su incidencia en el planteamiento didáctico”, describiendo aspectos como el procedimiento que se efectúa en la capacitación docente, la manera en que se desarrolla y la experiencia del docente en la práctica pedagógica en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La importancia de este estudio radica en obtener un informe científico basado en técnicas apropiadas en el funcionamiento del proceso de capacitación docente y su incidencia en el planteamiento didáctico, por lo tanto, se espera que sea una herramienta que ayude al Personal Administrativo y Docentes para obtener información adecuada a la solución de situaciones en la educación.

De acuerdo a los resultados se brindan recomendaciones para el cumplimiento de la capacitación con el fin de mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje. También, aporta a los actores de la educación en tal medida que los estudiantes reciban una adecuada orientación pedagógica y logren mejores resultados en su formación personal, social y actitudinales. De igual forma ayudará al personal docente en la innovación de métodos, técnicas en la enseñanza a parte; servirá de referencias a otros estudiantes o investigadores que consulten datos relacionados a la temática o resultados de la investigación.

Los beneficiarios de esta investigación de forma directa está dirigida al personal docente y área administrativa, dado que se espera que retomen las debidas recomendaciones acorde a los resultados del tema para la toma de decisiones

futuras en pro de la formación integral de los educando en su desarrollo, involucrando a los diferentes sectores que intervienen en la formación de los estudiantes.

II. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL

Valorar las Capacitaciones metodológicas brindada a los docentes y su incidencia en la planificación didáctica, como un Proceso que contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa en el Colegio Público “ Clementina Cabezas”, ubicado en el distrito III, departamento Managua del turno matutino, modalidad primaria; durante el II semestre del año 2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir el proceso de Planificación, Organización y Ejecución de las capacitaciones metodológicas implementadas por la dirección de la escuela a los docentes de primaria, previo diagnostico.
2. Identificar el tipo de planificación metodológica brindada a los docentes de primaria, el tiempo programado y el seguimiento durante el año escolar.
3. Valorar las formas de planificación didáctica que realiza el director y los docentes como resultado de las capacitaciones.
4. Identificar los logros y las dificultades obtenidos en la planificación didáctica en el fortalecimiento de la calidad educativa.
5. Diseñar propuesta de un proyecto de capacitación a docentes de primaria como resultado de la investigación para fortalecimiento metodológico de la práctica educativa.

ANTECEDENTES

En un estudio del Dr. Oscar Cámpoli, La formación docente en la República de Argentina, Buenos Aires, 2004; página n#4, manifiesta “nuestro tiempo es una época de grandes transformaciones de las que no está exento el mundo educativo en este marco, en el cual el rol que juega la educación es fundamental para el crecimiento de las naciones, es importante analizar el cambio producido en la educación sobre todo, en las instituciones que tienen por misión la formación docente. Es en este campo, en donde se pone en juego en definitiva, el desarrollo de las sociedades, en cuanto que son las responsables de la formación de las personas y ciudadanos, que informados pero también formados en valores, deberán insertarse con éxito en la sociedad.”

En otro estudio de Tatiana Cisterna, La investigación sobre Formación Docente en Chile Territorios explorados e inexplorados, diciembre 2011, pág. 131 expuso “La investigación sobre formación docente es un campo reciente y singular destacando la estrecha y necesaria relación entre investigación y prácticas de formación docente, convicción que se funda en el creciente desarrollo que ha tenido la investigación en este ámbito. En efecto, creemos que la madurez de un campo de conocimiento está fuertemente relacionada con la capacidad reflexiva que este tenga sobre sí mismo. Estamos convencidos de que la elección también implica renuncia. Por ello, reconocer, revisar, evaluar y debatir qué estamos investigando permitiría tensionar lo que se selecciona como legítimo en relación con lo que se omite o excluye de los ojos del investigador.

En definitiva, la formación y el aprendizaje de los profesores de nuestro país se enriquecerían si le diéramos un impulso a este campo de estudio desde una perspectiva crítica y reflexiva de nuestras propias prácticas investigativas.”

En el Centro Escolar en estudio, no existen estudios similares al tema de investigación sobre procesos de Capacitación Docente y su incidencia en el planteamiento didáctico.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 CAPACITACIÓN

El Ministerio de Educación en el Reglamento de la Ley Carrera Docente n# 114, artículo 111 reconoce que la Capacitación es un derecho del docente, el cual tiene un papel importante para elevar los niveles de eficiencia, ascenso, promociones, estímulo de personal y en la transformación curricular.

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

3.1.1 Conceptos de Capacitación.

En la compilación, Proceso de Capacitación, (MSc., Serrano, Unan- 2010), refiere que la capacitación es un proceso sistemático y planificación de actividades educativas, que integra la experiencia de los participantes y permite un proceso de aprendizaje ayudado por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias, la organización y actualización de conocimiento, el desarrollo de habilidades y la formación de actitudes y hábitos, que posibiliten el mejoramiento de su desempeño y activen la capacidad creativa.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento (UCECA) plantea la capacitación como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de preparar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.

En la Ley Carrera Docente y su reglamento n#114, artículo 112, menciona un concepto, la capacitación es el proceso educativo, permanente y sistemático que garantiza el perfeccionamiento, entrenamiento, actualización y especialización a los docentes para que respondan a las políticas de transformación curricular.

3.1.2 Conceptos de Necesidades de Capacitación.

Se entiende por necesidad de capacitación la falta o carencia de conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los docentes para desempeñarse efectivamente en sus actuales y futuros cargos.

En la compilación del docente Martín Serrano, Concepto de necesidades, 2010; el escritor Tom H. Boydell señala " La palabra necesidad significa que algo falta; que hay una limitación en alguna parte".

Es necesario capacitarse donde el docente no solamente sea trasmisor de conocimiento sino que la persona misma se respalde con el conocimiento científico y praxiológica realizando una labor docente con desempeño y eficiencia.

Laura Fisher y Jorge Espejo definen la **necesidad** como la "*diferencia o discrepancia entre el estado real y el deseado*" Del libro: Mercadotecnia, Tercera Edición, de Fischer Laura y Espejo Jorge, Mc Graw Hill-Interamericana, 2004, Pág. 123.

3.1.3 Qué son las Necesidades de Capacitación.

- ❖ El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- ❖ El fundamento en que se basan los planes y programas de capacitación.
- ❖ El principio de la sistematización de las acciones de capacitación dentro de la empresa.
- ❖ El conjunto de datos que debe estar presente en las etapas siguientes de la capacitación ya que constituye el criterio de evaluación más importante.
- ❖ El reflejo de los intereses de los trabajadores y de la empresa.
- ❖ Algo dinámico que se transforma en la medida en que las personas y las empresas sufren modificaciones, ya sea por cambios planeados o por el mero paso del tiempo.

- ❖ Hechos que no poca veces los trabajadores y sus jefes inmediatos desconocen, o respecto tienen ideas pocos precisos.
- ❖ El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- ❖ Es el reflejo de los intereses del trabajador y de la empresa.

3.1.4 Qué no son las Necesidades de Capacitación.

- ❖ La lista de temas que proporcionan los jefes de áreas para que se impartan cursos.
- ❖ La selección poca seleccionada de cursos que se ofrecen a la empresa y los cuales se debe asistir o enviar algún subordinado.
- ❖ La garantía que la capacitación será un éxito.
- ❖ Demorar innecesariamente la iniciación de los cursos.
- ❖ La parte inicial de la capacitación que se realiza únicamente una vez y para siempre.
- ❖ La manifestación de ineptitud de los jefes y supervisores.
- ❖ Los bajos niveles de escolaridad del personal.
- ❖ La garantía que la capacitación será un éxito.

3.2 IMPORTANCIA DE LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Según Ysmael Hernández y Marcos Hernández en su tema “La importancia de la formación docente”, marzo; (2009), infieren que la formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

En la compilación del Máster Martin Serrano de Metodología de la capacitación, (2012), menciona que las organizaciones modernas deben responder a las necesidades de capacitación que demandan el entorno nacional e internacional con el fin de contribuir en el mejoramiento del personal del servicio desarrollando planes y programas específicos de capacitación, bajo el paradigma de educación permanente.

Entonces se puede mencionar el concepto de Capacitación como un proceso sistemático y planificado de actividades educativas, que integra la experiencia de los participantes y permite generar un proceso de aprendizaje ayudado por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias, la organización, actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades y la formación de actitudes y hábitos que posibiliten el mejoramiento de su desempeño y activen la capacidad creativa.

La capacitación docente es necesaria para que el mentor amplíe la creatividad e innovación en el proceso integral estos sean académicos, pedagógicos, formación humana, ético- moral, práctica profesional y práctica ecológica orientada en la Ley General de Educación # 582 desarrollando así estudiantes competentes con pleno desarrollo integral física, moral, efectiva, ética, cívica y valores humanos aptos para la vida.

Dentro de la importancia de las necesidades de capacitación se toman en cuenta:

1. Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que la empresa o institución requiera.
2. Elimina la tendencia a capacitar por capacitar. Solo cuando existen razones validas se justifica impartir capacitación.
3. Proporcionar la captación de la capacitación, al satisfacer problemas cuyas soluciones más recomendable es la de preparar mejor al personal, evitando así consolidación se considere una panacea.

4. Asegura en mayor medida la relación con los objetivos, los planes y los problemas de la empresa y constituye un importante medio para la consolidación de los recursos humanos y de la organización.
5. Genera los datos esenciales para permitir, después de varios meses realizar comparaciones a través del seguimiento de los índices de producción rechazos desperdicios, etc.

El punto adecuado de partida de las acciones de capacitación está en la determinación de necesidades dandosen sentido y dimensión al resto de las actividades del proceso.

Una investigación cuidadosa permite decidir si lo procedente es capacitar a los trabajadores, aun cuando tenganserias necesidades.

3.3 TÉCNICAS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Las técnicas para Determinar Necesidades de Capacitación (DNC) pueden ir desde una simple pregunta formulada por escrito u oralmente (por ejemplo, ¿en qué tareas presentan deficiencias sus subordinados originadas por la falta de conocimientos, habilidades y actitudes y qué problemas operativos manifiestan?), hasta un complejo diseño de investigación.

Uno de estos diseños lo constituyen los centros de evaluación destinados a determinar necesidades de capacitación y desarrollo de directivos. Clark y Turner reportan: “Un centro de evaluación está integrado por un sistema de simulaciones de problemas y situaciones reales, relacionados con el trabajo. El participante debe enfrentar esas situaciones bajo la mirada cuidadosa de observadores especialmente enfrentados (evaluadores).

Estos asesores registran la conducta que observan, la clasifican y evalúan el acuerdo con las dimensiones identificadas por las empresas como críticas para el éxito en las posiciones consideradas.

En una encuesta efectuada por Mahler y Monroe con 150 directores de capacitación investigaron las técnicas de preferencia para un DNC (Determinar Necesidades de Capacitación) en las que se encontró lo siguiente:

3.3.1 Técnicas de preferencia:

Las técnicas con más preferencia se encuentran las conversaciones (15.66%), discusiones de grupo (11.66%), las menos preferenciales están cuestionarios (2%), observación (2%).

Dentro de las técnicas más comunes para determinar las necesidades de capacitación se encuentran las siguientes:

3.3.1.1. Encuesta, consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.

3.3.1.2. Entrevista, consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el capacitado y el capacitador. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados; en este caso pueden ser los directores o los delegados de cada distrito.

3.3.1.3. Observación, consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar.

3.3.1.4. El cuestionario, es cuando un sujeto o un grupo de personas responden de manera personal, varias preguntas planteadas por escrito, ya sea que escriban sus respuestas en una o en varias líneas o marquen algún signo convencional (cruz, punto, letra).

3.3.1.5. Lista de verificación, consiste cuando uno o varios sujetos dan su opinión por escrito sobre algún asunto, anotando simplemente una marca o un número en los lugares que se les indica.

3. 4 CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN

1. El proceso de enseñanza –aprendizaje es más específicos en el subsistema de capacitación: prácticamente está en función directa del desarrollo de los conocimientos, habilidades y destreza requeridos para desempeñar laboralmente en una ocupación y puesto de trabajo. Se capacita y se forma a corto plazo.
2. El proceso de enseñanza-aprendizaje está en función de la incorporación inmediata de los participantes al proceso productivo.
3. En este tipo de enseñanza los conocimientos, habilidades y destreza adquiridos por los participantes si requieren de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.
4. Las variedades de métodos y técnicas utilizadas en capacitación esta en dependencia de los tipos de aprendizaje y los modos de formación.
5. Cursos de diferente duración y currículos no coordinados. el diseño curricular parte del perfil ocupacional.
6. Los grupos son más heterogéneos en parte debido a los niveles de escolaridad con que los participantes ingresan, lo mismo que por la amplia gama de conocimientos y habilidades que en el mismo se promueven.
7. La práctica predomina sobre la teoría; necesariamente los conocimientos y destreza psicomotoras tienen que ser asimilados por los participantes en su totalidad, debido a las características mismas de practicidad e incorporación inmediata de los participantes al proceso productivo nacional.
8. Los responsables de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje técnicos en cada una de las especialidades en que se desempeña como instrucciones y poseen pocos conocimientos psicopedagógicos.

3.5 LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO SISTEMÁTICO.

Según en la compilación del Ms. Martin Serrano en la asignatura Metodología de la capacitación, 2012, Unan–Managua explica que la capacitación es un sistema, donde presenta tres grandes fases claramente definido: Fase de entrada, Fase de proceso, Fase de salida.

3.5.1. Fase de entrada: Esta fase trata de investigar los problemas, o definiciones de los (as) destinatarios (as), para que solucionara mediante acciones de capacitación.

Es decir, que en esta fase se identifican necesidades de capacitación en las que se reflejan las deficiencias que afectan el desempeño del trabajo. Estas están referidas a las habilidades, conocimientos, destreza que se necesitan mejorar para elevar la productividad y calidad de los productores o servicios.

3.5.2. Fase de proceso: Esta fase comprende tres etapas:

- a) programación de la capacitación.
- b) organización de la capacitación.
- c) ejecución de la operación

3.5.3. Programación de la capacitación: en esta etapa se definen los componentes didácticos del programa de capacitaciones.

- ❖ **¿En qué capacitar?** se refiere a la metodología a ampliar en el proceso de enseñanza de aprendizaje y debe estar correspondiente con el objetivo que se pretende lograr.
- ❖ **El contexto de la capacitación:** el contexto sobre el cual debe basarse la capacitación es la realidad misma en que se desenvuelven los participantes. Por lo que es preciso analizar la determinada situaciones que afrontarnos en una construcción socio-histórica, que obedece a ciertas causas que son necesarias analizar y comprender críticamente para transformarlas.

- ❖ **¿Dónde capacitar?** Se tiene que definir cuál es el lugar más adecuado para capacitar, así como las necesidades de infraestructura física. (Aula, taller, laboratorios, etc.)
- ❖ **¿Cuántos capacitar?** Es necesario clasificar y determinar los contenidos en cuanto su extensión y profundidad, para ello se fija carga horaria para cada evento o curso de capacitación.
- ❖ **¿Cuánto capacitar?** Explica determinar una programación, es decir fijar fechas de inicios y finalización de los eventos de capacitación.
- ❖ **¿A quién capacitar?** Es decir los beneficiarios de la acción de capacitación.
- ❖ **¿Quién capacita?** Es importante una identificación clara de la persona (capacitador, Facilitador), que impartiría los cursos de capacitación. Es decir, seleccionar al instructor que dirigirá el aprendizaje de los participantes hasta ellos logre los objetivos propuestos en el programa.
- ❖ **¿Costo de capacitar?** Es importante establecer el presupuesto de los cursos cuantificados los costos directos e indirectos.

b.1 **Organización de la capacitación:** ésta etapa se refiere a todo el proceso de preparación de las condiciones físicas y pedagógicas que permitan asegurar el éxito en las jornadas de capacitación.

3.5.4. Ejecución de la operación: es el momento de la puesta en práctica de toda la programación y organización. Es el momento donde el instructor o facilitador y los participantes dinamizan el proceso enseñanza aprendizaje y tratando de lograr los objetivos programados.

3.5.5. Fase de salida: Esta etapa es cuando la capacitación esta en el proceso final donde el capacitado retroalimenta a través de exposiciones, seminario entre otros contenidos.

Se define como sistema a uno de los elementos ordenadamente relacionado entre sí que contribuirá al logro de determinado objetivo; también es un conjunto de elementos que actúan de manera interrelacionada en forma de proceso, donde nada se da aisladamente y donde todo afecta al conjunto.

3.5.6. Evaluación y Seguimiento.

La capacitación, como todo sistema, necesita ser evaluada permanentemente, para asegura la calidad de sus acciones, así como también productor final. En consecuencia la evaluación y seguimiento son inherentes al sistema de capacitación, en tanto necesarios ser retroalimentado.

Quiere decir, que la capacitación es un proceso que tiene varias intervenciones de manera concatenada dando respuestas a los diferentes problemas que se presenten en el proceso educativo y proporcionar respuestas efectivas en las capacitaciones con el fin de de brindar una calidad con calidez a los estudiantes nicaragüenses.

A continuación se detallan los principios de una capacitación de sistema:

- Principios de subsidiaridad: ningún sistema es completo en sí mismo.
- Principios de interacción: todos los sistemas interactúan entre sí.
- Principios determinados: todos los fenómenos de conjunto con resultados de causas definidas y constatadas.
- Principios de la equisfinalidad: lograr la finalidad a través de diferentes medios. sus características son las siguientes.

Se debe tomar en cuenta las características de una capacitación de sistema:

- Estabilidad: el sistema permanece en funcionamiento aun en situaciones adversas.
- Adaptabilidad: capacidad del sistema de evolucionar dinámicamente, de acuerdo con el entorno de manera que logre la eficacia y los objetivos.
- Eficiencia: lograr los objetivos con la mayor economía de su tiempo.
- Sinergia: la actualidad del sistema es superior que la de sus partes.

- Retroalimentación: la capacidad de reciclar, de obtener información sobre la información dada.

3.6 PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El término de planificación es un proceso coherente y científico en el que se aplica un conjunto de técnicas, métodos y conocimientos para alcanzar objetivos pre establecido en planes a corto, mediano o largo plazo.

Según en la planificación estratégica de capacitación, Carolinalmbaquingo; 2011, manifiesta “La planificación estratégica de capacitación es muy útil en la vida empresarial, porque si la aplicamos, podemos aprovechar todo el potencial de aquellas personas que constan como recurso humano de la empresa y por lo tanto hacer crecer la misma. Es necesario elaborar un modelo en particular a cada empresa, ya que éste depende de varios factores: Saber a dónde quiere llegar la empresa. Un plan global. Los directivos cuentan con autoridad. La organización reconoce los logros de la capacitación y la impulsa. Otros factores que también debemos tomar en cuenta para la planificación estratégica son el tamaño, estructura, presupuesto y recursos que tiene la organización y lo que está dispuesto a invertir en cada unidad, etc.”

Otros factores que se deben tomar en cuenta para la planificación son el tamaño, estructura, presupuesto y recursos que tienen la organización y lo que está dispuesto a invertir en cada unidad.

Algo muy relevante es que la capacitación mejora la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios en el ambiente y cambia el comportamiento de los empleados a través de su incorporación participativa en el desarrollo y crecimiento de la organización.

3.6.1 Importancia de Planificar

Según la Guía de Capacitación planificación estratégica, mayo 2010, pág. 5 menciona que planificar es una herramienta que facilita el logro de los objetivos,

señalando el camino y el final del mismo, atendiendo permanentemente a los cambios que puedan ocurrir tanto en la realidad como en el entorno. Es la planificación global que permite administrar un proceso, proporcionando un esquema sobre lo que se está haciendo y dónde se quiere llegar.

La importancia de la planificación estriba precisamente que señala la mejor forma de cómo hacer las cosas, cuándo, con qué recursos, con quiénes, en qué lapso de tiempo, con qué resultados. Implica la priorización de las actividades cuyos resultados sean más factibles de conseguir y que tengan un mayor impacto sobre el problema a resolver.

Es preciso tener en consideración que las instituciones son dinámicas, están en permanente cambio, que puede ser originado por una multiplicidad de factores, tales como por ejemplo, las nuevas necesidades de los/as beneficiarios/as, las relaciones con otras instituciones, incorporación de nuevos enfoques, establecimiento de nuevas alianzas, acceso a tecnologías más modernas, etc.

Por tal razón la planificación es también un proceso dinámico que se puede ir modificando en la medida en que cambia la realidad que se quiere transformar. Constituye un error suponer que no se pueden introducir modificaciones en el plan una vez concluido el proceso de planificación, según los objetivos propuestos.

A continuación se detalla ***el proceso que debe tener una planificación:***

a. Formulación de objetivos.

En el dossier la capacitación docente permanente, 2006; expresa que los objetivos de la capacitación pretende promover y apoyar el desarrollo personal pedagógico y social de los profesores que laboran en las instituciones educativas públicas de todo el país, hacer realidad los cambios en educación considerando como base la nueva propuesta educativa, vincular la formación inicial del docente y su capacitación y actualización en el servicio, procurar los medios adecuados para asegurar la efectiva participación de los docentes.

b. Selección de Métodos.

Durante la preparación de un plan se determinan los métodos y técnicas más apropiados el capacitando debe considerar cuidadosamente los meritos de todas las posibilidades.

c. Determinación de Recursos.

En un plan de capacitación se debe determinar los recursos que se necesitaran para su desarrollo como: recurso humano, recurso didáctico, planta física.

d. Cronograma de Actividades.

En el plan debe especificarse la fecha y hora en que se desarrollarán las actividades.

e. Ejecución de la Planificación.

Hay elementos importantes que deben ser considerados en la organización y ejecución de la capacitación: el torno del aprendizaje tiene que ser un ambiente satisfactorio y adecuado para el desarrollo del curso, otros servicios (aseo en los servicios higiénicos, equipo y medios de enseñanza, etc.)

f. Evaluación de la Capacitación

Esta permite medir el logro de los objetivos propuestos, es decir si el aprendizaje fue de calidad y afectivo. La etapa final de proceso de entrenamiento es la evaluación de los resultados obtenidos, por lo general el problema más común de cualquier programa de entrenamiento. La evolución de un programa de entrenamiento se compone de diversas miradas las cuales a su vez se componen de un número específico de indicadores. La evaluación sobre el nivel de Eficiencia del programa, se basa en los siguiente aspectos:

1. Determinar hasta qué punto el entrenamiento produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
2. Demostrar si los resultados del entrenamiento presentan relación con la consecución de las metas de la empresa.

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación se basan en los siguientes resultados:

- 2.1 Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso general.
- 2.2 Los acontecimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación.
- 2.3 Los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación.
- 2.4 Los resultados o mejoras mensurables para cada miembro de la organización como menor tasa de rotación, de accidentes o ausentismo.

Otro mecanismo de evaluación es la eficacia, la cual se mide bajo los siguientes parámetros:

- a) Aumento de la eficacia organizacional.
- b) Mejoramiento de la imagen de la empresa.
- c) Mejoramiento del clima organizacional.
- d) Mejores relaciones entre empresa y empleado
- e) Facilidad en los cambios y en la innovación.
- f) Aumento de la eficiencia.

Sin duda que para un sistema tan complejo como el propuesto la evaluación debe considerar todos los aspectos antes mencionados, generando así una gama de indicadores que incluyan eficiencia, eficacia y operatividad; son estos estándares los que definirán si el programa está funcionando bien o debe ser modificado; o en su defecto el nivel de impacto que tuvo en los capacitando.

3.6.2 Métodos de Capacitación.

Los métodos de enseñanza, son todos aquellos procedimientos o acciones que se siguen para el cumplimiento de los objetivos de proceso enseñanza- aprendizaje.

El método es la estrategia general de acción en si es el camino que sigue el facilitador para llegar al cumplimiento de los objetivos de la capacitación. las metodologías son formas generales de organizar todo un bloque medular o asignatura de los curriculum tradicionales cada uno de estos tienen sus propias

características y hay estilos de aprendizaje que se adaptan mejor a su naturaleza y desarrollo de actividades básicas a lo largo de todos los módulos y unidades didácticas de que este compuesto el programa.

Cada metodología acepta determinadas técnicas didácticas pues se ajustan a los estilos de aprendizaje de cada una.

Para una buena selección es necesario que se atiéndalo siguiente: tener dominio de los programas donde se indiquen las competencias y los objetivos así como los contenidos a desarrollar.

Es importante considerar es la formación en que pueden ser aprendidos los conocimientos y procedimiento propios de la competencia.

3.6.3 Técnicas de Capacitación.

Las técnicas son los procedimientos aplicados para poner en práctica el método seleccionado, por tanto son solo instrumentos en un proceso de formación.

Las técnicas didácticas son el entramado organizado por el facilitador por medio de las cuales busca cumplir los objetivos propuestos. Éstas son mediaciones y como tal tienen una carga relativa a la formación social, valores y formación. Las técnicas se encuentran en constante relación con las características personales y habilidades del individuo y de los grupos; además, del contenido a trabajar, de las condiciones físicas del espacio y el tiempo a emplear.

Entre las técnicas de capacitación aplicadas tenemos las siguientes:

- Relación experto-aprendiz: Se da una relación maestro- Aprendiz. En dicha relación existe una transferencia directa del aprendizaje y unaretroalimentación inmediata.
- Conferencias, videos, películas, audiovisuales y similares: Esta técnica no requiere de una participación activa del trabajador, economiza tiempo y recurso. Ofrece poca retroalimentación y bajos niveles de transferencia y repetición.

- Actuación o socio-drama: Esta técnica da la oportunidad al trabajador a desempeñar diversas identidades; crea vínculos de amistad y detolerancia entre los individuos y permite reconocer los errores.
- Estudio de casos: Permite al trabajador resolver situaciones parecidas a su labor. El trabajador recibe sugerencias de otras personas y desarrolla habilidades para la toma de decisiones. En esta técnica se practica la participación, más no la retroalimentación y la repetición.
- Lectura, estudios individuales, instrucción programada: Se refiere a cursos basados en lecturas, grabaciones, fascículos de instrucción programada y ciertos programas de computadoras. Los materiales programados proporcionan elementos de participación, repetición, relevancia y retroalimentación, la transferencia tiende a ser baja.
- Capacitación en laboratorios de sensibilización: Consiste en la modalidad de la capacitación en grupo. Se basa en la participación, retroalimentación y repetición. Se propone desarrollar la habilidad para percibir los sentimientos y actitudes de las otras personas.
- Dinámica de grupo: Es el conjunto de fuerzas internas – externas que interactúan en el grupo.
- Otras técnicas que se utilizan como recurso de aprendizaje: conferencias, exposiciones, simposio panel, Phillips 66, diálogos simultáneos, socio-dramas, mesa redonda, lectura comentada, lluvias de ideas.

3.7 LA CAPACITACIÓN COMO FORMACIÓN DOCENTE.

En la Ley General de Educación 582, (aprobada el 22 de marzo del 2006), manifiesta en el artículo n#25 “la formación docente se concebirá desde una perspectiva integral combinando el desarrollo de contenidos y experiencias en los aspectos de conocimientos académicos, pedagógicos, de formación humana. Ético- moral práctica profesional y ecológica para que contribuya en el perfeccionamiento y formación del magisterio”.

Barocio Quijano, Roberto, La formación docente para la innovación educativa, México: Trillas, (1993) infiere que capacitar es la inclusión de actividades sean de apoyo al programa de desarrollo como seminarios o talleres con temas necesarios a la necesidad del capacitado. La formación de docentes tiene que tener un sólido conocimiento y experiencias que no se pueden olvidar.

Según la Ley General Educativa, antes mencionada, el MINED (Ministerio de Educación) promueve de manera participativa la formación docente con el propósito de mejorar las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que con llevan la integridad y ética profesional de los/las maestros/as nicaragüenses y así proponer soluciones a las diferentes dificultades que se encuentran en la labor pedagógica, sin obviar la vivencia de del magisterio.

El Ministerio de Educación (MINED), brinda capacitaciones como TEPCE, Circulo Pedagógico los cuales se detallan:

3.7.1 Capacitaciones brindadas por el MINED (Ministerio de Educación).

❖ TEPCE (Taller de Evaluación, Programación y capacitación Educativa).

Los **TEPCE** Son encuentros de docentes de Centros Estatales, Privados y Subvencionados, de una misma circunscripción territorial, modalidad, de un mismo grado, área o disciplina, cuya finalidad es evaluar el cumplimiento de lo programado en el mes anterior, reflexionar sobre las causas que facilitan o impiden el aprendizaje de los estudiantes, tomar decisiones y elaborar la programación de las competencias, indicadores de logro y contenidos a desarrollar durante el mes siguiente.

En los TEPCE se deberá analizar y discutir las Unidades Programáticas en que esta organizado el Programa de Estudio de los diferentes niveles educativos, realizar los ajustes necesarios y planificar lo correspondiente, tomando en consideración el orden lógico, la continuidad y secuencia lógica y psicológica del aprendizaje; así

como el análisis de las diferentes fuentes curriculares: el estudiante, el contexto, el núcleo educativo, la organización de los diferentes tipos de saberes: saber, saber hacer, aprender a ser, procurando planificar de manera realista, que éste sea producto de la reflexión crítica de los docentes.

Es producto de un trabajo cooperativo y de integración efectiva de los docentes en cada Escuela Base del país.

❖ **(CP)El Círculo Pedagógico.**

Es una estrategia de capacitación e intercapacitación docente, dónde un colectivo de colegas preferentemente del mismo grado claro esta es opcional de cada Núcleo Educativo, con una frecuencia mensual (dependiendo el interés del grupo puede ser más consecutivo) y sin afectar horario de clases, se juntan con el propósito de dialogar, analizar y estudiar asuntos educativos de su interés, reflexionar sobre su práctica educativa diaria, discutir con seriedad sus problemas y necesidades comunes para juntos encontrar, alternativas que contribuyan a superar la problemática educativa y el mejoramiento de la calidad de la educación.

❖ **Características del Círculo Pedagógico.**

- a. Es un grupo de docentes del mismo grado (o de diferentes grados)
- b. Se juntan mensualmente. Estos proceden de las escuelas vecinas hacia la escuela base.
- c. La concreción del Círculo Pedagógico es el Núcleo Educativo. Cuando el grupo de docentes ha tomado la decisión de asistir al Círculo Pedagógico es importante que asuma el compromiso de participar mensualmente en el mismo.
- d. El objetivo es que los docentes se junten alrededor de necesidades, problemas y aspiraciones comunes en cuanto a su función social y tengan voluntad de capacitarse de intercapacitarse, de reflexionar sobre sus prácticas educativas a fin de buscar respuestas a su problemática individual y colectiva.

- e. Los miembros del Círculo Pedagógico deciden: La fecha y hora en que se van a encontrar, el tiempo de duración del Círculo Pedagógico, la frecuencia de los encuentros, el lugar donde se hará el Encuentro
- f. El tema (s) es seleccionado por los integrantes del CP o predefinido por el Ministerio de Educación.
- g. El método de estudio es el diálogo, la reflexión sobre un tema en un ambiente democrático, donde se intercambian experiencias, puntos de vistas y conocimientos a partir de un texto previamente leído o de una exposición hecha por un compañero del CP o un invitado (especialista invitado de la comunidad), del cuestionamiento de la propia práctica educativa. Se privilegia el aprendizaje del docente de los docentes para el mejoramiento de la educación.
- h. El coordinador del Círculo Pedagógico puede ser el docente de mayor experiencia en el grado de que se trate. El coordinará los encuentros y tendrá la responsabilidad de organizar, asegurar y distribuir responsabilidades para facilitar el CP. Debe quedar claro que no es el “profesor” sino el facilitador de la reflexión, del diálogo. Es un participante con responsabilidad de coordinar.
- i. Cada encuentro puede durar de dos a cuatro horas como máximo.
- j. Cada tema debe tener un objetivo claro en función de los participantes en el Círculo Pedagógico.

4. EL PLANEAMIENTO DIDÁCTICO

Según el dossier didáctica general, MCs Maritza Dubón, 2010; unan Managua; pág. 1, hace referencia que en el planteamiento didáctico se deben tomar las previsiones necesarias, en la forma que se va enfocar y desenvolver los diferentes elementos que entran en juego al desarrollar la practica pedagógica en las instituciones educativas y en cada una de las aulas.

Es el proceso metodológico fundamental que debe ser el producto en que se resumen las acciones y decisiones previstas para el cumplimiento de las

competencias, los indicadores de logro y los contenidos.

Es el que elabora cada docente y se refiere al diseño de unidades, planes mensuales y planes de clase de una determinada área o disciplina en determinado tiempo y espacio. Es un proceso que permite seleccionar, organizar las variadas situaciones y experiencias de aprendizaje y evaluación que realizarán los estudiantes de forma individual o en grupo con la mediación o conducción del docente para obtener resultados óptimos en el desarrollo de las competencias e indicadores de logro propuestos.

4.1 EL PLANEAMIENTO DIDÁCTICO

Es necesario porque evita la rutina, posibilita la reflexión previa sobre las distintas alternativas para desarrollar la tarea docente. Evita las improvisaciones y dudas que provoca el trabajo desordenado y poco eficaz, permite actuar con seguridad sobre la base prevista. Cabe mencionar que la flexibilidad del nuevo currículo, y la incorporación de los diferentes recursos de apoyo al planeamiento didáctico como: libros de textos, cuaderno de trabajo, tecnología, etc. propiciará la creatividad de las y los docentes en el desarrollo de actividades en su práctica docente.

La Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) como eje transversal debe estar presente en el planeamiento didáctico, en aquellas escuelas que disponen de estos medios, las(os) docentes de aula contara con el apoyo de la o el docente TIC, en el proceso de planeamiento didáctico y desarrollo de actividades de aprendizaje.

Existen cuatro elementos básicos que deben estar presente en todo planeamiento didáctico: Objetivos, Contenidos, Situaciones de Aprendizajes y Evaluación.

4.2 CARACTERÍSTICAS DEL PLANEAMIENTO DIDÁCTICO

- ❖ **Flexible:** Constituye una guía de trabajo, el cual debe permitir ajustes para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.
- ❖ **Permanente:** Debe ser un proceso continuo y dinámico. Debe existir continuidad entre un plan y otro.
- ❖ **Preciso:** Se refiere al trabajo curricular que realizan los y las estudiantes y docentes en el contexto en que interactúan, con propósitos definidos de enseñar y aprender. Los elementos del plan deben ser enunciados con precisión, dentro de la flexibilidad necesaria.
- ❖ **Relevante:** Es necesario como instrumento de trabajo del docente. Todo docente debe hacerlo de la mejor manera posible, usarlo y consultarlo tantas veces sea necesario.
- ❖ **Coherente:** Debe existir una adecuada coherencia entre el planeamiento de aula con los documentos curriculares, así como congruencia entre los procesos y elementos del plan.
- ❖ **Pertinente:** Debe responder a las competencias educativas, a los indicadores de logro, los avances en la ciencia y la tecnología, así como a las necesidades, aspiraciones, del medio sociocultural y natural de las y los estudiantes.
- ❖ **Prospectivo:** Como proceso de previsión permite una visión global anticipada y proyectiva de la tarea educativa.
- ❖ **Participativo:** Aunque es responsabilidad de los y las docentes, el planeamiento didáctico, requiere de la interacción de otros miembros de la comunidad educativa, que pueden aportar insumos valiosos sobre necesidades e intereses que deben satisfacerse mediante situaciones de aprendizaje que el planeamiento prevea.
- ❖ **Funcional:** Debe ser un proceso que oriente en forma ágil la labor del y la docente, que le ayuden a tomar decisiones, retroalimentar el proceso, y ofrecerle seguridad en su función.

4.3 ELEMENTOS BÁSICOS DEL PLANEAMIENTO DIDÁCTICO.

Los **objetivos** reflejan y operan, en diversos niveles de concreción las grandes intencionalidades educativas, es decir; los objetivos concretan los propósitos o logros específicos que permitirá alcanzar los fines y los objetivos generales que se propone el sistema educativo.

En caso específico los objetivos macro están engarzados a nivel micro a través de una serie de documentación curricular, programas, guías metodológicas, estos son documentos orientadores que le permite al docente retomar esos objetivos para adecuarlos y contextualizarlos a su realidad específica.

En el momento de la planificación el docente tiene que recurrir a los objetivos del programa, área o ciclo.

Los objetivos pueden verse de muchas maneras, sin perder de vista el enfoque constructivista, si bien manifestó Cesar Coll, 1992; didáctica, pág. 6 “El estudiante debe ser enseñado de tal manera que pueda continuar aprendiendo en el futuro por sí solo”. Esto es algo muy esencial, porque los discentes son protagonista o mejor dicho diseñadores de su aprendizaje, donde los docentes nos convertimos como los orientadores del proceso educativo.

Los objetivos con llevan a una taxonomía desde la precisión de lo Actitudinales, procesuales y constitudinal, desarrollados en un tiempo específico bajo una serie de verbos, que reflejan diferentes niveles de destrezas o competencias.

El contenidoes uno de los elementos esenciales que debe ir relacionado con los objetivos, puesto que son un medio para concretizar los aprendizajes que desarrollan los estudiantes y con llevan conocimiento individual y social, en la línea planteada de las intencionalidades de educativas.

Según Cesar Coll, Psicología y Currículo; (1991), existe una nueva concepción del contenido para la incorporación en el planeamiento didáctico, donde exige a la escuela nueva a propiciar el aprendizaje de los diversos tipos de conocimientos (datos, hechos y conceptos), perfilados a una serie de principios, habilidades y destrezas, por ejemplo; habilidad para resolver situaciones, seleccionar y tratar información para resolver una determinada situación, basada en principios como solidaridad, comprensión etc.).

El contenido curricular se define como un conjunto de formas culturales y de saberes seleccionados para formar parte de las distintas áreas o asignaturas curriculares, en función de los objetivos generales.

Entonces, se pretende que exista una relación mutua entre los datos, hechos y principio; ejemplo de ello, si se trata de un contenido como “la situación de la deforestación y reforestación en el país”, no bastaría que el estudiante acumule información sobre la cantidad de arboles que se talan en el año (datos), no bastaría con conocer las causas de este problema de deforestación (conceptos), en si lo que se pretende es establecer relaciones entre los procesos de deforestación y forestación integrados con el medio ambiente y la calidad de vida (procedimiento); finalmente se concluye que los estudiantes tomen conciencia y asuman una actitud crítica, compromisos con la superación de esta situación (actitudes y valores).

Las situaciones de aprendizajes o estrategias metodológicas, se refiere a las acciones que se preveen y ejecutan para que los estudiantes desarrollen su proceso de aprendizajes a través de una construcción de saber, saber hacer y saber ser. En ese accionar concatenado, es importante que el docente parta de los conocimientos previos del discente y que las actividades profundicen el conocimiento, a buscar respuesta a retos, a transferir lo aprendido a nuevas situaciones.

Otro aspecto importante de considerar es que las situaciones de aprendizajes deben en un proceso didáctico efectivo y agradable, en este sentido, el juego, las dinámicas y competencias de grupo deben ser tomadas en cuenta en el planeamiento didáctico. Siempre se debe tomar en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes y poner en contacto con los nuevos aprendizajes, esto implicara a relacionar, constatar, alimentar o sustentar los conocimientos (datos, conceptos, informaciones), con los adquiridos con anterioridad.

La evaluación para Ausubel, Novak y Honesian; 1995, “evaluar es hacer un juicio de valor o de merito, para apreciar los resultados educativos en términos de si están satisfaciendo o no un conjunto específico de metas educativas”, quiere decir, que la evaluación permite visualizar lo que ocurre durante y como resultado del proceso de aprendizaje, en termino de los logros alcanzados.

Esta cumple con una serie de características como **flexible**, se debe considerar las diferencias individuales y sociales, que deben tomarse en cuenta al momento de evaluar.

Dialogo propicia el dialogo permanente entra el docente y el estudiante, entre docentes y los padres de familia/ tutor; de forma que conozcan y comprendan los objetivos de la evaluación, **permanente y formativa** el proceso evaluativo debe ser inherente al proceso de aprendizaje, donde se debe captar las limitaciones, propiciar la supervisión de las limitaciones, de modo que permita al estudiante tener un aprendizaje con éxito. **Creativa y constructivista** esta característica permitirá al estudiante construir respuestas, aplicar conocimiento a nuevas situaciones y solucionar problemas.

4.4 MODALIDADES DE LA EVALUACIÓN

- ❖ Evaluación unidireccional, es la realizada por el docente en la cual recolecta información e imite juicio sobre los procesos de aprendizajes y los productos alcanzados.
- ❖ Autoevaluación o evaluación, es la coevaluación que el mismo estudiante realiza sobre su propio proceso de aprendizaje, y sobre los logros alcanzados en términos de los aprendizajes adquiridos y construidos.
- ❖ Mutua evaluación o heteroevaluación, en esta modalidad los mismos estudiantes evalúan los trabajos y los aprendizajes de sus compañeros, y someten a la evaluación de ellos los propios logros.

4.5 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN

En esta línea, se asume la existencia de tres tipos de evaluación: la Diagnostica o Inicial, la Formativa y la Sumativa.

❖ ***Evaluación diagnóstica o inicial.***

Según, Morgan y Corrella (1994), expresan que este tipo de evaluación es la que se aplica al inicio de los cursos lectivos, para determinar las habilidades, destrezas, motivaciones, valores, inquietudes entre otros factores. Se debe recordar el fin de esta evaluación es para ubicarse en la necesidad de los estudiantes.

Se tipifica como el punto de partida para la organización del proceso enseñanza aprendizaje, para recolectar información, analizar, establecer relaciones y tomar decisiones.

❖ ***Evaluación Formativa***

Morgan y Corella (1994), seguido de Brenes (1989), hacen énfasis; a la conceptualización como el “proceso sistemático de recolección de información, que se aplica durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, que se emplea fundamentalmente, para reorientar tanto al estudiante como el docente, procurando mejores resultados de aprendizajes”.

❖ **Evaluación Sumativa**

Este tipo de evaluación se conoce como acumulativa, donde permite valorar los resultados finales, en términos cuantitativos, esta se determina por un periodo establecido (semestre, trimestre); a su vez, posibilita la promoción entre niveles, cursos o ciclo.

5. LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA EN LA MODALIDAD DE PRIMARIA.

5.1 PLAN DIARIO

Es un instrumento que le ayuda al docente a organizar secuencialmente las actividades, ejercicios que realizarán los estudiantes, da pautas para el desarrollo de la clase, le ayuda a no improvisar y a tener presente en todo momento, las acciones que realizaron en el aula de clase.

El docente tiene libertad de organizar las actividades de diversas maneras, según sienta la necesidad de un apoyo para alcanzar de la mejor manera los indicadores de logros por parte de los estudiantes.

Algunos docentes se sienten más cómodos elaborando un resumen, plasmando los ejercicios, conceptos; elaborando cuadros sinópticos, cuestionarios entre otros.

Es conveniente tener en cuenta que si él o la docente no domina los conceptos científicos, es necesario que los plasme en el Plan diario, para evitar errores científicos y conceptuales.

Es importante plasmar los procedimientos de evaluación en el plan diario y tener presente que deben incluirse actividades que valoren el proceso y los resultados del aprendizaje. Deben también incluirse la asignación de tareas.

Es conveniente señalar y recomendar que el Plan Diario debe contemplar las actividades de iniciación, desarrollo y culminación.

Las diferentes actividades propuestas en el plan diario coinciden con los momentos de la clase o los momentos del aprendizaje.

5.1.1 Actividades de iniciación

Son actividades que sirven para explorar los conocimientos previos, despertar actitudes positivas hacia un aprendizaje significativo, apelando a los intereses y necesidades de las y los estudiantes, creando expectativas y suscitando inquietudes.

Las y los docentes, deben tener en cuenta que uno de sus propósitos es el de crear y despertar la motivación de las y los estudiantes, que estimulan la participación y el interés sobre el tema; lo que conlleva a que el docente planifique actividades de iniciación.

Las actividades de iniciación, deben propiciar la participación activa y promover la motivación de los estudiantes, la cual debe ser constante y continua, además que debe ser contextualizada.

Es importante que los ejercicios que aquí se planteen, sirvan para reactivar los conocimientos previos que el estudiante posee, lo que le facilitará la conexión con el nuevo conocimiento que se adquirirá.

Esto se realizará mediante preguntas e explotación, exposición de casos, provisión de ejemplos, demostrar la utilidad de aquellos que se va a estudiar, relacionando contenido con conocimientos previos.

5.1.2. Actividades de desarrollo

Estas actividades se caracterizan porque a través de ellas, las y los estudiantes aprenden y demuestran habilidades, capacidades, destrezas y hábitos mentales productivos, necesarios para obtener los niveles de desengaño que les permitan alcanzar las competencias en cada grado.

En las actividades de desarrollo se debe prever todo lo relacionado con las actitudes y valores y como se integraran los ejes transversales, de acuerdo a la disciplina, las unidades programáticas y los contenidos a desarrollar.

Es importante destacar que estas actividades de aprendizaje sugeridas se deben basar en el razonamiento y en la transferencia de lo aprendido a situaciones nuevas; deben estimular y favorecer el desarrollo de la agilidad mental, la creación, la innovación; provocar la participación del estudiante, el contacto directo con las fuentes de información, la elaboración de conclusiones personales y grupales; contribuir al desarrollo de habilidades para interpretar y resolver problemas; razonar, analizar, resumir, generalizar, etc.

Toda actividad es valiosa si tienen a reducir la pasividad ya transformar al estudiante en artífice de su propio aprendizaje.

5.1.3. Actividades de culminación o de cierre

Las actividades de culminación son actividades que favorecen el desarrollo de los indicadores de logro, de tareas de desempeño, en las cuales la y el estudiante demuestra y aplica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el desarrollo del contenido que se abordaron en el periodo de clases.

Estas actividades sirven para recordar, reiterar, verificar lo aprendido.

Al momento de realizar su planeamiento didáctico él y la docente debe tener muy en cuenta algunas técnicas y estrategias de enseñanzas que le permitan conducir una o más fases del proceso de aprendizaje, con actividades seleccionadas y organizadas para obtener determinados resultados previos con anticipación en los indicadores de logro. Ejemplo: trabajo en equipo, diálogos, técnicas grupales, exposiciones, en las y los estudiantes sacan conclusiones, a través de resumen, presentación de informe o documento elaborado por el docente.

5.1.4. Actividades de Evaluación

Las actividades de desarrollo nos permitirán ir evaluando en el proceso, el desempeño de las y los estudiantes con respecto a las competencias e indicadores de logro planificados. Propiciar que las y los estudiantes demuestren lo aprendido, verificar el indicador de logro propuesto, constatar la validez del proceso seguido a través de preguntas, entrevistas, encuestas, pruebas escritas, entre otros.

A continuación se presenta información y formato propuesto para la programación mensual de los y las docentes, del cual se debe derivar el plan diario y ambos planes deben guardar articulación y gradualidad.

5.2 ESTRUCTURA DEL PLANTEAMIENTO DIDÁCTICO DE LA MODALIDAD DE PRIMARIA

En el manual de planeamiento didáctico y evaluación de los aprendizajes en educación primaria, mayo 2010; pág.5. Aclara la estructura del planteamiento didáctico del nivel de primaria. La estructura debe contar con los siguientes elementos en el plan diario de clases:

Fecha: Disciplina: Es el nombre de la materia a desarrollar.

Unidad: Es el nombre de la unidad que contiene el Programa de cada disciplina.

NO. Indicadores de Logro: En este apéndice se incluyen los aprendizajes esperados que se propone que desarrollen los/las estudiantes/as una vez que concluya las clases.

Contenidos: Los contenidos se derivan de los indicadores de logros, pues son un medio para alcanzar los aprendizajes esperados.

Estrategias Metodológicas: Se trata de explicar cómo se va a desarrollar la clase. En este apartado, se incluirán todas las situaciones de aprendizaje que desarrollaran el aula de clases, es decir todas las actividades vinculadas con los contenidos y los

ejes transversales del currículo, las actividades deben de promover la motivación en los estudiantes de manea que esta sea dinámica, atractiva y participativa.

Cabe mencionar que es importante incluir al inicio de la clase, actividades relacionadas con la exploración de los conocimientos previos de los estudiantes a fin de conectar lo conocido con el nuevo conocimiento.

Tarea: Es la asignación de la tarea a realizar en casa de los estudiantes, con el fin de consolidar los conocimientos obtenidos de los estudiantes.

IV. PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Cómo es el proceso de Planificación, Organización y Ejecución de las capacitaciones metodológicas implementadas por la dirección de la escuela a los docentes de primaria?
- ¿Cuáles son los tipos de planificaciones metodológicas brindadas a los docentes de primaria, el tiempo programado y el seguimiento durante el año escolar?
- ¿Cuáles son las formas de planificación didáctica que realiza el director y los docentes como resultado de las capacitaciones brindadas a los docentes de primaria?
- ¿Cuáles son los logros y dificultades obtenidos en la planificación didáctica en el fortalecimiento de la calidad educativa?
- ¿Cómo es el diseño de propuesta de un proyecto de capacitación a docentes de primaria como resultado de la investigación para el fortalecimiento metodológico de la práctica educativa?

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición	Sub- Variables	Indicador	Fuente	Instrumentos
Capacitación	La capacitación es un proceso sistemático y planificado de actividades educativas, que integra la experiencia de los participantes y permite un proceso de aprendizaje ayudado por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación de objetivos ➤ Selección de métodos ➤ Recursos ➤ Cronograma de trabajo 	Documentos	<p>Matrices de revisión documental.</p> <p>Guía de entrevista a director.</p> <p>Guía de encuesta a docentes.</p>
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proceso: ➤ Programación ➤ Ejecución ➤ Evaluación 	Director.	
		Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Técnicas de la Capacitación ➤ Proceso de la capacitación: (Fase de entrada. Fase de proceso. Fase de salida. Evaluación y Seguimiento) 	Docente.	
		Formación Docente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitaciones brindadas por el Ministerio de Educación: ➤ TEPCE ➤ Círculos Pedagógicos 		

Variables	Definición	Sub- Variables	Indicador	Fuente	Instrumentos
Planificación Didáctica	Es el proceso metodológico fundamental que debe ser el producto en que se resumen las acciones y decisiones previstas para el cumplimiento de las competencias, los indicadores de logro y los contenidos.	Características del Planeamiento Didáctico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexible ✓ Preciso ✓ Relevante ✓ Funcional ✓ Permanente 	Documentos	Matrices de revisión documental. Guía de entrevista a director. Guía de encuesta a docentes.
		Elementos básicos del Planeamiento Didáctico.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos ✓ Contenidos ✓ Estrategias ✓ Evaluación 	Director.	
		Modalidades de la Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unidireccional ✓ COE valuación ✓ Heteroevaluación 	Docente.	
		Funciones de la Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnostica ✓ Formativa ✓ Sumativa 		
		Planteamiento Didáctico en Primaria Regular	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inicio ✓ Desarrollo ✓ Culminación 		
		Estructura del Plan Diario de Clases	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inicio ✓ Indicadores ✓ Contenidos ✓ Estrategias Metodológicas ✓ Tareas 		

V. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente trabajo de investigación fue realizado en el Colegio Público del Poder Ciudadano “**Clementina Cabezas**”.

5.1- TIPO DE ESTUDIO

❖ **De acuerdo al Tiempo**

La investigación se considera de **corte transversal**, porque el estudio se realizó en el período comprendido del segundo semestre del año 2014, abordando elementos de la capacitación docente. En esta etapa investigativa se abordó de forma comprensiva y reflexiva, haciendo uso de los datos estadísticos para un análisis más objetivo en el estudio.

❖ **De acuerdo al Alcance**

El tipo estudio en cuanto a su profundidad es **descriptivo Correlacional**, porque hace una descripción del proceso metodológico de la capacitación docente y su incidencia en la planificación didáctica del docente, en el cual se mencionan las técnicas para describir las necesidades en el centro de estudio, la sistematización de la capacitación en el planteamiento didáctico, la importancia de la capacitación entre otros factores que con llevan a la práctica pedagógica.

Además, se describió el comportamiento, las cualidades y manifestaciones de los participantes incluidos en la investigación.

❖ **Según el Tiempo en que Ocurrirá**

El estudio fue **retrospectivo y prospectivo**, ya que se indaga sobre la situación de la gestión que realizó el director, para plantear acciones futuras. Según Barbosa (2011) un estudio prospectivo, es aquel que se da cuando se desea comprobar los efectos de un hecho en una determinada población, tomando de referencia una muestra

representativa de esta, a fin de arribar a conclusiones probables con métodos estadísticos confiables.

5.2- ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio se clasifica en dos tipos de enfoques: cuantitativo con implicaciones cualitativas.

Según(Sampieri, 2003), refiere que **es cuantitativo**, dado que se utilizó la recolección y el análisis de datos estadísticos para dar respuestas a las preguntas de investigación, además se manipuló el uso de técnicas e instrumentos (encuestas, entrevistas y observación al aula de clases), el cual permitieron hacer mediciones y establecer patrones de conducta en el comportamiento de la población en estudio.

Es importante destacar que la investigación cuantitativa, es un proceso riguroso, cuidadoso y sistematizado en el que se buscan resolver problemas, bien sea de vacíos o de conocimientos de (Investigación científica) o de gerencia, pero en ambos casos es organizado y garantiza la producción de conocimientos o de alternativas de soluciones viables.

Entre las características están: La objetividad que es la única forma de alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición, intentando buscar la certeza del mismo y la teoría como elemento fundamental de la investigación, le aporta su origen, su marco y su fin.

Cuenta con implicaciones **cualitativas**, puesto que las técnicas y métodos utilizados permitiéron realizar una descripción detallada del proceso de capacitación y su incidencia en la planificación didáctica que el docente realiza con orientaciones del director y la opinión de los docentes.

Se especifica este enfoque, puesto que como investigadores de este estudio se utilizaron métodos y técnicas empíricos y teóricos para la consolidación del tema entre ellos se mencionan: observación al proceso enseñanza- aprendizaje, revisión documental, entrevista y encuesta a sujetos claves, que permitieron fundamentar los resultados del proceso investigativo.

5.3- UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio (Bravo, 1998).

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Muestra, según Ander-Egg, citado por (Tamayo y Tamayo , 1998); es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población (H. Sampieri, citado por Balestrini 2001 Pág. 141).

En el área de estudio el universo está constituido por un director, una sub directora, una secretaria, treinta y nueve docentes, con una población estudiantil de mil ciento ochenta y ocho escolares, dos agentes de seguridad, cuatro conserjes, un inspector y dos bibliotecarias.

En la investigación que se realizó y según el tópico del tema la población está compuesta por un Director, veintidós docentes en la modalidad de primaria turnos matutino y vespertino. Siendo los sujetos claves el director y docentes de primaria.

Las muestras fueron seleccionadas de forma aleatoria. Para la aplicación de los instrumentos se seleccionaron a 10 maestros que representan el 100% del personal docente de primaria en ambos turnos.

A continuación se detallan específicamente:

Tabla No 1. Población y Muestra.

Actores	Población	Muestra	Porcentaje
Director	1	1	100%
Personal Docente de Primaria	22	10	49%
Total	23	11	48%

5.4- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS

A continuación se detallan los respectivos métodos, técnicas e instrumentos que se utilizaron para la efectividad de la investigación en la recolección de datos para recopilar la información, *tanto métodos teóricos como empíricos.*

❖ Métodos Teóricos

Los métodos teóricos utilizados y que se aplicaron en la ejecución de la investigación fueron los siguientes: Deducción e Inducción, Análisis y Síntesis.

En la **deducción**, Se parte de lo general a lo particular y se establecen parámetros de comparación que permite analizar si un elemento dado, forma parte o no de un grupo al que se lo había relacionado previamente. En la **inducción**, se refiere de lo particular a lo general, consecuencias que pudiera afectar en el futuro (Solís,)

Con el **análisis**, se logra un conocimiento más detallado de cada parte y de las relaciones que existen entre ellas. En la **síntesis**, se reúnen varios elementos que se hallaban dispersos para crear una nueva tonalidad.

❖ **Métodos Empíricos**

Los Métodos Empíricos, que se aplicaron fueron los siguientes:

Observación: Se define, como el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes, de acuerdo con algún esquema previsto y según el problema que se estudia.

Entrevista: Es una conversación directa establecida entre el investigador y su sujeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

Encuesta, consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado donde las respuestas se dan por escrito. La encuesta tiene ventajas como: Bajo costo, Información más exacta (mejor calidad) que la del censo, debido a que el menor número de encuestadores permite capacitarlos mejor y más selectivamente.

Es posible introducir métodos científicos objetivos de medición para corregir errores. Mayor rapidez en la obtención de resultados. Técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población. Gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico.

Se consideran que existen desventajas como: Requiere para su diseño de profesionales con buenos conocimientos de teoría y habilidad en su aplicación. Hay un mayor riesgo de sesgo maestro. Es necesario dar un margen de confiabilidad de los datos, una medida del error estadístico posible al no haber encuestado a la población completa.

Entrevista, consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistado y el entrevistador, es un acto de saber algo de alguien que se establece entre dos o más personas (el entrevistador y el entrevistado) con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien.

En este tipo de comunicación oral debemos tener una lista de preguntas, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista.

Para la elaboración de esta investigación se utilizaron técnicas como la entrevista dirigida al director y sub-director de la escuela a parte se trabajó con encuesta dirigida a los docentes.

También fue necesario recopilar los datos en una base de datos estadísticos para consolidar la información porcentual.

❖ Instrumentos

Instrumentos a aplicar

Guía de **entrevista al director**, fue con el fin de obtener información sobre el proceso de capacitación, que usted brinda a los docentes de educación primaria y su incidencia en la planificación didáctica en el proceso enseñanza- aprendizaje.

Guía de **encuesta a docentes**, tuvo como finalidad obtener información sobre las Capacitaciones Metodológicas que reciben en la escuela y cuál es su incidencia en el Planteamiento Didáctico.

Guía de **observación a clases y al plan diario de clases**, fue con el fin de verificar la Práctica Pedagógica de la Planificación del Docente con la implementación del currículo en la estructura del plan diario orientado por el MINED (Ministerio de Educación) y a la vez observar el cuaderno del Plan Diario para valorar el cumplimiento de la Estructura del plan.

Procedimiento de Aplicación

Primeramente se solicitó un permiso al Director García Moran, para la elaboración de la investigación con el título “Las Capacitaciones Metodológicas brindada a los Docentes y su Incidencia en la Planificación Didáctica en la modalidad de Primaria en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Clementina Cabezas”

Entrevista:

El director García Morán, brindó un espacio para discutir sobre las preguntas dirigidas de la entrevista, orientándole sobre alguna duda que surgiera en el momento para su aclaratoria. Debido a la profundidad de la entrevista se oriento en dos días el miércoles 22 de octubre y el sábado 25 del mismo mes a las 2:00 p.m.

Encuestas:

- Se planificó y organizó la aplicación de las entrevistas con los actores principales del estudio.
- Se estableció coordinación con el director para determinar la fecha y hora en que el personal docente de primaria pudiera responder con calma las encuestas donde se acordó que se estará realizando la entrevista (El día Lunes 27 de octubre del año 2014, a las 11:00 Am).
- Antes de cada encuesta, el personal seleccionado será orientado para responder a las diferentes preguntas del instrumento.
- Se harán aclaraciones pertinentes a las dudas en algunas preguntas presente.

Observación a Clases:

- Se solicitó permiso al director para proceder a la observación de la clase y a la vez al plan diario de clases.
- Se estableció coordinación con el director para determinar la fecha y hora en que se realizara la observación a clases. El cual se acordó (El martes 28 día Martes 28 de octubre del año 2014, a las 1:00pm a 5:30 pm y el Jueves 30 del mismo mes a las 7: 00 a 12: 00 Am).

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1- PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

METODOLÓGICAS

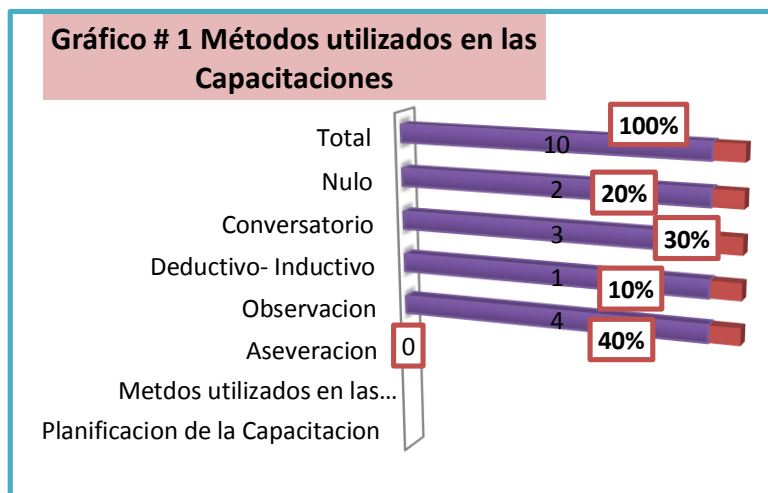
En la entrevista realizada al director, expresó que el proceso de planificación de las capacitaciones, inicia desde la elaboración del plan anual, donde se integran los temas específicos para capacitar a los docentes, éstos tópicos se captan desde los TEPCE que se desarrollan en los últimos viernes de cada mes, ahora bien dentro de los tipos de temas que se determinaron se encuentran los siguientes:

- ❖ Planificación educativa
- ❖ Evaluación de los aprendizajes
- ❖ Estrategias didácticas
- ❖ Salud
- ❖ Matemática interactiva
- ❖ Teleclase
- ❖ Método FAS
- ❖ Educación inclusiva

Entre otros temas, según sea la necesidad. Lo antes detallado por el director, los docentes de primaria constataron en un 90% afirman que existe una planificación en las capacitaciones que se realizan en la escuela.

El director, afirmó que los elementos básicos, utilizados en la planificación de las capacitaciones son: objetivos, motivaciones, técnicas de enseñanza. Al respecto el 90% los docentes, afirmaron que siempre están presentes los objetivos como pauta para desarrollar las capacitaciones.

La metodología que el director, utiliza para el desarrollo de las capacitaciones, son los trabajos en equipos, exposiciones, plenarios, dinámicas, observación, conversatorio para el cumplimiento del contenido a desarrollar en el programa.



Fuente: Encuesta a Docente de Primaria.

Sin embargo, en la encuesta aplicada a los docentes, éstos plantearon que los métodos más utilizados fueron: El 40% la observación, 30% el conversatorio y el 10% la inducción- deducción.

Por tanto, no existe correspondencia, entre lo que plantea el director y lo que

plantean los docentes con relación a la metodología utilizada en el desarrollo de las capacitaciones, por otro lado los docentes orientan las dinámicas.

La estructura del plan de capacitación se compone de los siguientes elementos:

- ❖ Temática
- ❖ Objetivos
- ❖ Estrategias
- ❖ Recursos Didácticos
- ❖ Tiempo

En la planificación, se toman en cuenta los recursos didácticos principales, para realizar las capacitaciones como: material del medio, sillas, videos, papelones, markintape, marcadores.

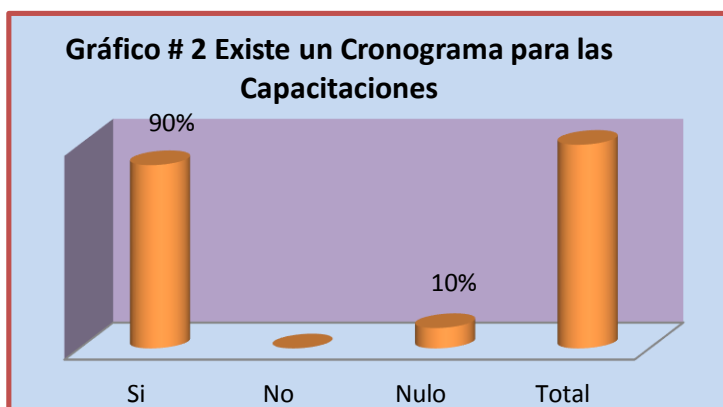
En la tabla # 2 especifica la relación de los resultados entre las respuestas referidas por el director y los docentes de la escuela en estudio.

Tabla # 2

Descriptor	Director	Docentes
Elementos utilizados para la planificación didáctica	El director expresó que los elementos que utiliza en la planificación didáctica se componen de Logros, competencias de grado y de unidades, estrategias metodológicas, los programas de cada disciplina y los Indicadores de aprendizajes; con el fin de tomar en cuenta el aprendizaje de los estudiantes.	Los docentes contestaron que los elementos que ellos/as utilizan para la planificación diaria se componen de: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Programa del grado ❖ Programación de TEPCE ❖ Textos ❖ Internet ❖ Otros folletos ❖ Ejes transversales.

El director argumentó, que de acuerdo a la planificación, se elabora un cronograma de trabajo mensual, este es elaborado en los Pre TEPCE, en donde participan los/las directores/as, técnicos y el delegado de la sede; con el fin de organizar las actividades

en el mes para luego ejecutarlas en las escuelas.



El 90% de los docentes afirmaron que existe un cronograma de trabajo referido a las capacitaciones

Fuente: Encuesta a Docentes de Primaria

6.2 PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

Según Serrano (2012), docente de la asignatura Metodología de la capacitación, Unan-Managua, explica que la capacitación, es un sistema, el cual se determina en este punto la fase de proceso (programación, organización y evaluación).

En la entrevista realizada al director, él manifestó que para organizar una capacitación primeramente se determinan las necesidades que se detectan en los TEPCE y posteriormente se formulan los objetivos a través de la elaboración de un plan de acción para luego ejecutar el programa de las capacitaciones, sin obviar los recursos didácticos y el cronograma de trabajo. El director argumentó, que para organizar una capacitación se debe responder a las siguientes interrogantes, tales como:

- ❖ ¿En qué capacitar?
- ❖ El contexto de la capacitación
- ❖ ¿Dónde capacitar?
- ❖ ¿Cuántos capacitar?
- ❖ ¿Cuándo capacitar?
- ❖ ¿A quién capacitar?

Todas estas interrogantes satisfacen el programa que es elaborado por el equipo técnico de la escuela, que son los encargados de revisar los temas, a través de una convocatoria para revisar los objetivos, tiempo, coordinadores, según estructuración del plan.

También, argumenta que para organizar las capacitaciones, se hacen observaciones a clases y se parte de un diagnóstico. Para la convocatoria de las capacitaciones a docentes se hace uso de circulares o reuniones.



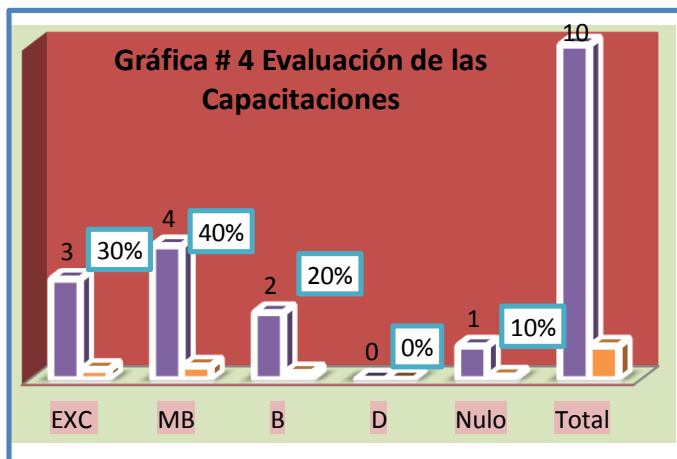
Fuente: Encuesta a Docentes de Primaria

Las capacitaciones se planifican en un período establecido, en los círculos pedagógicos, que se desarrollan en las escuelas en un tiempo de una hora, porque no se puede suspender clases a los estudiantes.

Esto fue confirmado por el 50% de los docentes, quienes expresan que la escuela se organiza para el cumplimiento de las capacitaciones. (Ver gráfica # 3)

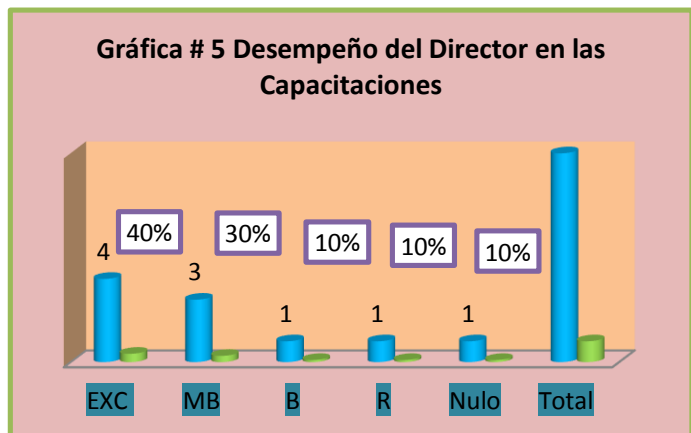
En la evaluación de las capacitaciones el director, menciona que se utilizan **las técnicas para evaluar las capacitaciones** y se toman en cuenta los siguientes elementos como: logros, dificultades y recomendaciones.

Es importante destacar que para realizar las evaluaciones, se planifican preguntas directrices, según contenidos abordados en los TEPCE y este proceso es orientado por las diferentes Sedes Distritales en los Pre TEPCE que realizan los/las directores/as en conjunto de cada equipo de trabajo de cada distrito, el delegado y técnicos que laboran en su jurisdicción, tomando en cuenta las hojas de evaluación.



El director, hizo referencia al **desempeño de los docentes**, en las evaluaciones que se refleja, así mismo del papel que él realiza como agente de las capacitaciones, valorando de muy bueno a los resultados obtenidos en el planteamiento didáctico de la escuela que él dirige.

Esta valoración del director, sobre el planteamiento didáctico en las capacitaciones que se realiza en la escuela, coincide el producto con la valoración de los docentes, ya que 40% expresa muy buena, el 30% de excelente y un 20% buena, (ver gráfica # 4)

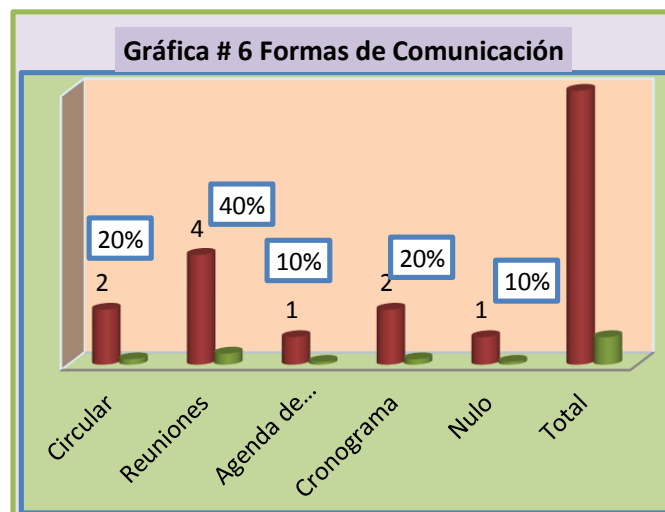


Fuente: Encuesta a Docentes de Primaria

El desempeño del director en la realización de las capacitaciones, es valorado por el 40% de los docentes de excelente y el 30% de muy bueno. (Ver gráfica # 5).

En relación a las **formas de comunicación** que el director utiliza para convocar a los docentes a las capacitaciones en la escuela es a través de **las circulares oreuniones**.

En cambio el 40% de los docentes manifestaron que la **forma** más común que el director utiliza para **comunicarse** con el personal docente son las reuniones. Observar (gráfica # 6).

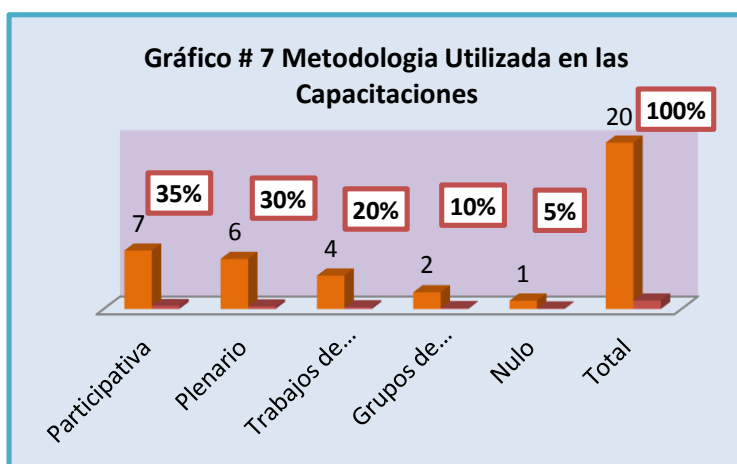


Aunque un 20% de docentes refirieron que otras formas de comunicación que utiliza el director son las circulares, así mismo en el cronograma.

En relación a las **técnicas metodológicas**, que el director utiliza para realizar las capacitaciones dentro de la escuela, el licenciado García mencionó el conversatorio, lectura y análisis de documentos, exposiciones, discusiones, panel, participación libre, lluvia de ideas, recursos del medio y la experimentación.

En cambio los docentes refirieron que las técnicas metodológicas que utiliza el director para desarrollar las capacitaciones son el 35% expresó participativa, el 30% realizan plenario y el 20% mencionó los trabajos grupales. (Ver gráfico # 7).

Respecto a **los tipos de evaluación** que el director utiliza para evaluar las capacitaciones, los docentes afirmaron en un 25% la autoevaluación, otros 15% de



Fuente: Encuesta a Docentes de Primaria

docentes mencionaron la coevaluación y el 50% de los mismos adujeron la heteroevaluación.

En la siguiente tabla # 3, especifica la comparación del resultado de los instrumentos aplicados del director y los docentes, lo cual

refieren:

Tabla # 3

Descriptor	Director	Docentes
Uso de estrategias metodológicas en las Capacitaciones.	El lic: García manifestó que las estrategias metodológicas que utiliza en las capacitaciones se componen de forma oral, lecturas, documentos, exposiciones, discusiones, panel, análisis, participación, lluvia de ideas, recursos del medio, experimentación,	Los docentes manifestaron que las estrategias más utilizadas en las capacitaciones se mencionan la participación, trabajos duales o en equipos, juegos, dinámicas, estudiantes monitores, debates, cuentos, conversatorio, lluvia de ideas, observación y exposiciones

6.3 Proceso de Ejecución de las Capacitaciones

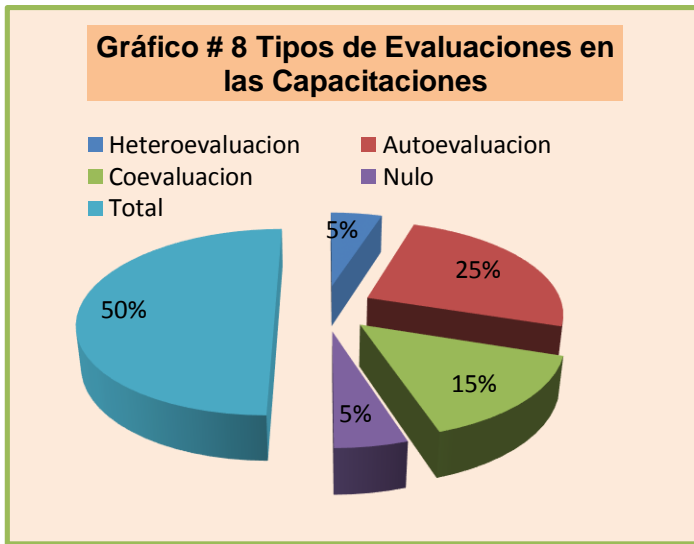
Según entrevista al director García la escuela Clementina Cabezas es escuela base del donde él es responsable de las escuelas vecinas que se componen de: seis públicas, dos subvencionadas y cuatro privadas. Como anteriormente dicho, en los TEPCE es donde los docentes consolidan y evalúan los contenidos desarrollados en el mes, a la vez se captan donde los docentes muestran debilidades a parte de los temas que se orientan en la Sede Distrital o bien ya sea de ANDEN.

En el dossier metodología de la capacitación (2011), explica que el proceso de Ejecución de la capacitación es el momento de la puesta en práctica de toda la programación y organización, donde el instructor o facilitador y los participantes dinamizan el proceso enseñanza – aprendizaje, con el fin de lograr los objetivos programados.

Para la **ejecución de las capacitaciones** en la escuela, el director comentó que una vez programado y organizado los contenidos en un cronograma de trabajo, se procede a iniciar la capacitación, con todas las técnicas metodológicas apropiadas al contenido,

donde el capacitador y los docentes interactúan conocimientos, de tal forma, que se produzca el proceso de enseñanza- aprendizaje.

En el dossier mencionado con anterioridad, explica sobre **la Fase de salida**, que es cuando la capacitación esta en el proceso final, donde el capacitado retroalimenta a través de exposiciones, seminario entre otros contenidos. Se define como sistema a uno de los elementos ordenadamente



Fuente: Encuesta a Docentes de Primaria

relacionado entre sí que contribuirá al logro de determinado objetivo, por medio de una **Evaluación y Seguimiento** inherente al sistema de capacitación, en tanto necesario ser retroalimentado.

Referido al **proceso de salida**, el director argumentó, que los docentes y el capacitador retroalimentan sus conocimientos a través de exposiciones, participación activa y análisis de documentos. Los actores que participan en las capacitaciones, **la evaluación** se da a través de la heteroevaluación, con el fin de valorar el logro de los aprendizajes de los docentes.

El director argumentó que las **formas de seguimiento de las capacitaciones** que se dan en la escuela, es por medio de la revisión del plan diario que los docentes realizan diariamente para dar clases o por el acompañamiento pedagógico de forma directa e indirectamente que el director realiza.

Como incidencia del planteamiento didáctico se retoman aspecto como el cambio de actitud docente, fortalecimiento de la práctica pedagógica, brindar más atención con una calidad y calidez, desarrollo de estrategias innovadoras.

Como fortalezas se mencionan: las mejoras en la planificación, actualización docente, seguimiento de los temas donde se observan debilidades, cumplimiento del programa anual, fortalecimiento de la práctica pedagógica.

6.4 TIPOS DE PLANIFICACIÓN BRINDADA A LOS DOCENTES

6.4.1 Planificación Didáctica

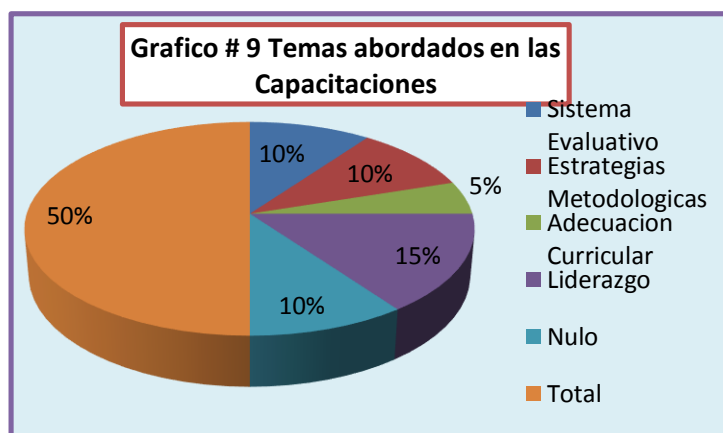
En el dossier de Didáctica general, 2010; hace referencia que el planteamiento didáctico es el proceso metodológico fundamental que debe ser el producto en que se resumen las acciones y decisiones previstas para el cumplimiento de las competencias, los indicadores de logro y los contenidos.

El planteamiento didáctico es importante porque evita la rutina, posibilita la reflexión previa sobre las distintas alternativas para desarrollar la tarea docente.

El director de la escuela, argumentó que en las capacitaciones que se realizan, se retoman **temas** que fortalecen el conocimiento de los docentes, entre ellos se pueden mencionar:

- ❖ Redacción de Logros
- ❖ Estrategias Metodológicas
- ❖ Adecuación Curricular.

Sin embargo, el 50% de los docentes expresaron que los temas tomados en cuenta en relación a la planificación didáctica fueron: Las estrategias metodológicas. Aunque una minoría de los docentes mencionaron otros temas como: Sistema Evaluativo, Adecuación Curricular. (Ver gráfico# 9).



Fuente: Encuesta a Docentes de Primaria

A través de la tabla #4, se realizó una relación de los diferentes temas que argumentaron tanto el director como los docentes, que a continuación se detalla:

Tabla # 4

Descriptores	Director	Docentes
Temas de Planificación Didáctica	Según la entrevista realizada al director del centro manifestó que los temas de planificación didáctica realizados se encontraron los siguientes: redacción de logros, estrategias metodológicas, tipos de evaluación y modelos de clase pertinentes y significativos.	En cambio los docentes en la encuesta realizada manifestaron que los temas a desarrollar fueron: la evaluación educativa, estrategias metodológicas, adecuación curricular

En relación a **las incidencias de las capacitaciones**, el 90% de los docentes encuestados, manifestaron que las capacitaciones les ayudan a actualizar los conocimientos previos y al dominio de la estructura del plan diario, referente a los elementos que componen la estructura de un plan diario, según las orientaciones del MINED (Ministerio de Educación).

En vista a este planteamiento de los docentes, en **la guía de observación a clases**, aplicada por los investigadores del presente estudio, un 50% de los docentes no evidencian los tres momentos pedagógicos del planteamiento didáctico como es el inicio, desarrollo y culminación.

Algo muy importante de resaltar es que el 90% de los docentes presentaron dominio al caracterizar la planificación como un proceso flexible, permanente, sistemático, participativo e integral, reflejándolo en la práctica pedagógica del proceso enseñanza – aprendizaje.

El 60% de la encuesta a los docentes argumentaron, positivamente que aplican los tres tipos de evaluación como:

- ❖ Evaluación Diagnostica
- ❖ Evaluación Formativa
- ❖ Evaluación Sumativa

Reflejándolo en el aula de clases, en cambio en la aplicación de la guía de observación a clases, realizada por los investigadores; difiere en un 40% solamente aplican los tres tipos de evaluación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

6.5 INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LA PLANIFICACION DIDACTICA.



Docente de 6° A: en el Proceso de Inicio de Clases.

En las observaciones realizadas en las asignaturas Ciencias Naturales, Lengua y Literaturas, Matemáticas, Civismo, con el fin de verificar las incidencias que tienen las capacitaciones que realiza el director para el personal docente respecto al desarrollo de la planificación didáctica y su ejecución en el proceso enseñanza – aprendizaje se encontraron los siguientes aspectos:

Respecto en la aplicación del instrumento de observación a clases se logró detectar en **la parte inicial** de la metodología de la clase es valorada de forma excelente, ya que el 90% de las maestras asisten puntualmente, revisan el orden y aseo, pasan asistencia, tienen dominio del contenido y los estudiantes de muestran puntualidad.



Docente de Primaria con su cuaderno de Plan Diario

El 70% de los docentes observados trabajan de forma excelente con el plan diario de clases, presentan el contenido y el objetivo del contenido, mantienen el registro actualizado de los estudiantes y sobre todo el asesoramiento continuo para los estudiantes con el fin de verificar el aprendizaje individual de cada

discente. Y un 60% estimula la participación y revisan la tarea

asignadas en casa.

En el proceso de desarrollo se constató que un 70% que los docentes utilizan de forma excelente las técnicas de redacción didáctica, siendo estas la observación, el conversatorio, el 60% refleja que parten del conocimiento previo de los estudiantes, ejecutan el planteamiento didáctico como lo refleja el plan diario de clases.



Estudiantes Monitores en Grupos de Trabajo de 6° A

El 50% de los docentes observados es excelente porque se apoyan de ejemplos relevantes, pertinentes en el desarrollo de contenidos un 40% aplican el método constructivista en su enseñanza, utilizan dinámicas, hace uso de recursos didácticos más comunes como pizarra, libros; a la vez se constató el trabajo que realizan con los



Docente - Estudiantes de 5° Grado

estudiantes, tomando en cuenta la participación de los estudiantes monitores. Respecto al **proceso de culminación** el 80% de los maestros tienen control y dominio en el grupo, el 90% fomenta los valores éticos y morales de forma excelente, dentro del salón de clases y un 40% utiliza los tres tipos de evaluación en su enseñanza, según se indica en la normativa de la evaluación de los aprendizajes (2009, MINED).

Concerniente a la **estructura del plan diario** el 90% de los maestros relacionan de forma excelente las actividades con el contenido y el indicador de logro, la planificación diaria se deriva de la matriz de contenidos realizados en los TEPCE, solamente el 70% realizan el plan con una correcta ortografía y orden y cumplen con la elaboración del plan diario de clases.

El 60% de los docentes se observó la existencia de la gradualidad en el nivel de aprendizaje de los estudiantes también reflejan un orden cronológico en relación con la elaboración del plan diario de clases y su ejecución con los estudiantes. En la observación aplicada a los docentes se constató el cumplimiento de la retroalimentación de los aprendizajes esperados con los discentes y maestros. Algo muy notorio que se observó en dicho proceso, es que solamente el 40% de los docentes aplican el método constructivista – humanista.

A continuación se presenta en la siguiente tabla # 5, la dualidad de las aseveraciones del director y el claustro de los docentes, respecto a la estructura del plan diario de clases:

Tabla # 5

Descriptores	Director	Docentes
Estructura del plan diario	El director refirió que la estructura del plan diario se compone de Fecha, ejes transversales, # y nombre de la unidad, contenidos, actividades iniciales, actividades de desarrollo, Indicadores de logro, conclusión; tareas.	Los docentes respondieron que la estructura del plan diario se compone desde la fecha hasta las tareas en casa.

A continuación se detalla los resultados del análisis de la guía de observación a clases aplicada a los docentes de la modalidad de primaria regular en los turnos matutino y vespertino:

Tabla # 6 Desarrollo del Proceso Enseñanza - Aprendizaje

Aspectos Metodológicos	EXC	MB	B	R	D
Proceso de Inicio					
1-El Docente asiste puntualmente a clases.	90%				
2 - Revisa el orden, Aseo.	90%				
3 - Pasa Asistencia.	90%				
4- Trabaja con el plan Diario de Clases.	70%				20%
5 – Presenta el contenido, objetivo de la asignatura.	70%	20%			
6- Estimula la participación activa en los estudiantes	60%	10%	10%		10%
7 -Mantiene el registro de asistencia de los	70%		20%		

estudiantes.					
8 – Revisa las tareas asignadas para sus casas.	60%		30%		
9 – El docente asesora en todo tiempo el grupo referente a las actividades.	70%		20%		
10 –. El docente tiene dominio del contenido.	90%				
11 - Los estudiantes son puntuales.	90%				
Proceso de Desarrollo	EXC	MB	B	R	D
12 – Desarrolla el contenido del conocimiento previo del estudiante.	60%	20%	10%		
13 – Realiza el planteamiento didáctico como lo indica el plan diario.	60%	10%			20%
14- El docente aplica el método constructivista en su enseñanza.	40%	10%	20%		20%
15–El docente utiliza técnicas (Observación, conversatorio).	70%	20%			
17 - El docente utiliza dinámicas.	40%				50%
18- El docente se apoya de ejemplos relevantes, pertinentes, significativos.	50%	10%	10%		20%
19 – Hace uso de los recursos didácticos(pizarrón, laminas, libros)	40%	20%	10%		20%
Proceso Culminación	EXC	MB	B	R	D
20 - Utiliza los procedimientos de la evaluación (Diagnostico, Formativa y Sumativa).	40%				50%
21 - Al final asigna tareas en casa.	60%				30%
22 - El docente tiene control y dominio en el grupo.	80%				10%
23 - El docente fomenta los valores éticos y morales en el salón de clases.	90%				

24 - El docente refleja la evaluación del tema asignado en el plan diario.	70%				20%
Estructura del Plan Diario	EXC	MB	B	R	D
1-Existe relación entre las actividades, el contenido y el Indicador de logro.	90%				
2- La planificación se deriva de la Matriz de TEPCE	90%				
3- Existe gradualidad en el nivel de aprendizaje de los estudiantes.	60%		10%		20%
4- La redacción del plan presenta correcta ortografía y orden	70%				20%
5- El plan de clases presenta los tres momentos pedagógicos	40%	20%	10%		20%
6- Existe Sistematicidad en la planificación.	70%				20%
7- Existe orden cronológico en relación del plan y su ejecución.	60%	10%			20%
8- Cumplimiento de la Planificación Diaria.	70%				20%
9- Planifica con el enfoque constructivista – Humanista.	40%	10%	20%		20%
10- Retroalimenta El Proceso de Aprendizaje.	60%		10%		20%
11- Vincula el eje problemático con la realidad de su contexto.	40%	10%	20%		20%
12 – Aplica los procesos de evaluación.	70%				20%

6.6 RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA

Dentro del análisis de resultado de la observación a clases se encontraron los siguientes **logros**:

- ❖ Participación activa – participativa de los niños y niñas en el salón de clases.
- ❖ El respeto por los docentes al escuchar a los estudiantes.
- ❖ Retroalimentación de los contenidos del docente a los estudiantes.
- ❖ Dominio de contenido por los niños y niñas.
- ❖ Atención individual a cada niño/a del salón.
- ❖ Existe una motivación activa.
- ❖ El docente utiliza ejemplos pertinentes y concretos en la clase.
- ❖ Los estudiantes muestran capacidades, destrezas y habilidades del pensamiento.

En **las debilidades** se encontraron las siguientes:

- ❖ La existencia de docentes que no utilizaron el plan diario de clases.
- ❖ Poca estimulación del docente con el estudiante.
- ❖ Presencia de docentes que no desarrollan la estructura del plan diario de acuerdo a los lineamientos del MINED.
- ❖ Falta de uso de las dinámicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por ende en su minoría los docentes no aplican el método constructivista.
- ❖ En su mayoría no utilizan la integración de los tres tipos de evaluación en el proceso de enseñanza – aprendizaje, según orienta el MINED.
- ❖ Poca relación del eje problemático con la realidad del contexto.

- ❖ Disminución en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, en el proceso de culminación de la clase.

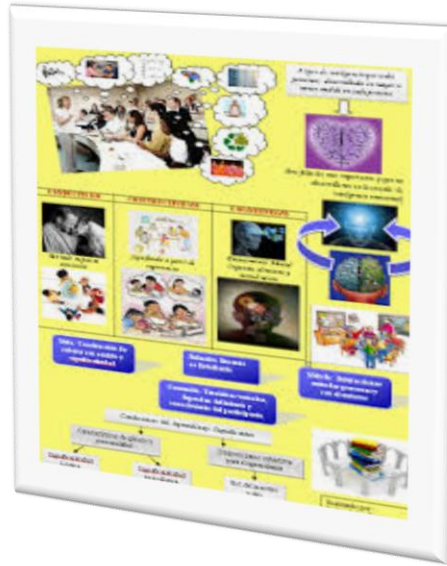
Como observación en el turno vespertino, el equivalente del 10% de los docentes se abstuvo para la aplicación dicho instrumento, por tal razón se retoma como abstención. Reflejando solamente el 90% de los encuestados y una abstención que refleja el 10% que no participó en dicho proceso.

A continuación se detalla la comparación del resultado en las fortalezas que argumentaron los actores de este estudio:

Tabla # 7

Descriptores	Director	Docentes
Fortalezas en el Plan Diario	Las fortalezas que el observa es mayor responsabilidad en el trabajo, organización avance y participación por los estudiantes, innovación de estrategias, permite una evaluación autentica en el logro de los indicadores.	Los docentes aportaron como fortalezas que presentan dominio de contenido, alcance en el logro de aprendizaje de los estudiantes, mejor organización en las actividades, evita la improvisación y el mejoramiento en el plan diario.

Proyecto de Capacitación sobre Estrategias Metodológicas Activas de Lectoescritura a docentes de educación primaria.



"Escuela Clementina Cabezas"
"Escuela Clementina Cabezas"



VII. PROYECTO DE CAPACITACION A DOCENTES DE PRIMARIA

Nombre de la Capacitación	Capacitación sobre “Estrategias Metodológicas de Lectoescritura para los Estudiantes con Dificultades de primero y segundo grado” .
Sector a que Pertenece	Estrategias Metodológicas.
Área Geográfica	<ul style="list-style-type: none">❖ País: Nicaragua❖ Departamento: Managua❖ Municipio: Managua❖ Barrio: San Judas.❖ Dirección Exacta: Mercadito de San Judas una cuadra al lago y una cuadra al este.
Institución Dueña del Proyecto	Escuela Pública del Poder Ciudadano “Clementina Cabezas” .
Duración del Proyecto	Del 1al 19 de Diciembre del año 2014.

Justificación del Proyecto	La Capacitación sobre “Estrategias metodológicas de lectoescritura para los estudiantes con dificultades de primero y segundo grado” , surgió como propuesta del director debido a la necesidad de dotar a los/las maestras/os de estrategias metodológicas, con el fin de ayudar a los/las niños/as en la calidad del aprendizaje y de esa forma los estudiantes mejoren en leer y escribir.
-----------------------------------	--

	<p>La propuesta se basa en elaborar un proyecto de Capacitación que sea como pauta para que el director organice una capacitación proporcionando así, calidad en el contenido a tratar en futuras capacitaciones de la escuela a que pertenece.</p>
--	---

<p>Objetivos del Proyecto</p>	<p>General: Elaborar un proyecto de Capacitación sobre “Estrategias metodológicas de lectoescritura, con el fin del fortalecimiento en el aprendizaje de los estudiantes de primero y segundo grado.”</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Proporcionar a las docentes herramientas metodológicas que les ayuden al fortalecimiento de su conocimiento, con el fin del mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.➤ Brindar a los niños y niñas una calidad de enseñanza referente al aprendizaje de la lectoescritura.➤ Sugerir al director un proyecto de capacitación como una herramienta que ayude a la planificación organizada de las capacitaciones.
--------------------------------------	---

<p>Marco Teórico.</p>	<p>1.1 Conceptualización de Métodos – Estrategias</p> <p>La metodología es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación, Sin la metodología es casi imposible llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico.</p> <p>La palabra método se deriva del griego meta: hacia, a lo largo, y odos que significa camino, por lo que podemos deducir que método significa el camino más adecuado para lograr un fin.</p> <p>Frente al bajo nivel académico y a la emergencia educativa, justifican la necesidad de tomar muy en serio las estrategias que manejan los estudiantes en sus tareas de aprendizajes. Asimismo, los recientes estudios de la inteligencia y el aprendizaje han dado lugar a que se tenga muy en cuenta las estrategias metodológicas, ya que la inteligencia no es una, sino varias, por ello la conceptualización de inteligencia múltiple.</p> <p>Se ha comprobado que la inteligencia no es fija sino modificable. Es susceptible a modificación y mejora, abriendo nuevas vías a la intervención educativa. Asimismo la nueva concepción del aprendizaje, tiene en cuenta la naturaleza del conocimiento: declarativo – procedimental- condicional y concibe al estudiante como un ser activo que construye sus propios conocimientos inteligentemente, es decir, utilizando las estrategias que posee, como aprender a construir conocimientos, como poner en contacto las habilidades, aprender es aplicar cada vez mejor las habilidades intelectuales a los conocimientos de aprendizaje.</p> <p>El aprender está relacionado al pensar y enseñar es ayudar al educando a pensar, mejorando cada día las estrategias o habilidades del pensamiento.</p>
------------------------------	---

	<p>1.2 Clasificación de métodos y Estrategias Metodológicas Activas.</p> <ul style="list-style-type: none">❖ El heurístico❖ El de discusión y debate❖ El de descubrimiento❖ El lúdico.
<p>Marco Teórico.</p>	<ul style="list-style-type: none">❖ El heurístico: El método heurístico conduce al estudiante a descubrir por sí mismo, el contenido conceptual que se pretende enseñar. Para esto el profesor debe valerse de una serie de preguntas entrelazadas y graduadas en pos del descubrimiento de la verdad. Por esta razón se le considera como una actividad mental y didáctica, donde la única preparación del tema no se reduce a un plan preestablecido, sino que, al estudio constante; a la curiosidad inagotable, por el permanente proceso de creación tal como dice Hernández Ruiz: en una palabra la preparación de sí mismo y no de las lecciones.❖ El de descubrimiento El de discusión y debate Este método desarrollado por David Ausubel, consiste en que el profesor debe inducir a que los alumnos logren su aprendizaje a través del descubrimiento de los conocimientos. Es decir, el docente no debe dar los conocimientos elaborados, sino orientar a que los alumnos descubran progresivamente a través de experimentos, investigaciones, ensayos, error, reflexión, discernimiento.❖ El lúdico. Está concebida como un método que pretende lograr aprendizajes, sustantivos o complementarios a través del juego ("como jugando") o actividad lúdica, existiendo una cantidad de actividades diversas y amenas en las que puede incluirse contenidos, temas o mensajes del currículo, los mismos que deben ser aprovechados por el

	<p>profesor. Los juegos en los primeros años, de 3 a 6 años, deben ser motrices y sensoriales, de 7 a 12 años deben ser imaginativos y gregarios y en la adolescencia: competitivas, científicas. Ejemplos: para educación inicial: adivinanzas, juegos de roles, la ronda, la familia, compra y venta, chalupas. etc. En educación primaria: deportes comunes.</p> <p>❖ El Método de Discusión y Debate. Según Calixto Suarez, (1994), las técnicas de descubrimiento, reemplazan a los antiguos métodos didácticos como la inducción, deducción y otros semejantes encaminados a generar habilidades y destrezas intelectuales en los educandos, como la capacidad de pensar, de sumar, de producir, crear, participar inteligentemente en el proceso social, cultural, político, científico y tecnológico, y transferir las experiencias educativas a las diversas situaciones que debe resolver a diario.</p>
--	---

	<p>2Clasificación de las Estrategias Metodológicas</p> <p>Estrategias socializadoras: Objetivos, contenidos, estilo de profesor, ejemplo: Panel de expertos.</p> <p>Estrategias individualizadoras: Pretende desarrollar la personalidad (autoconciencia, comprensión, autonomía y autoevaluación). Incrementa la creatividad, la solución de problemáticas y la responsabilidad personal. El profesor es el guía, animador y orientador. El alumno es libre y responsable.</p> <p>Estrategias personalizadoras: Estas dependerán del profesor que esté a cargo del grupo o grupos según sus perspectivas.</p>
--	--

<p>Marco Teórico.</p>	<p>Estrategias creativas: Actividades creativas en el grupo, fluidez verbo conceptual, puede ser a través de formación de palabras, completar un dibujo o formar anti proverbios.</p> <p>Estrategias de tratamiento de la información: Dependerán de la cantidad de información y se elegirá la más interesante o relevante que el alumno debe dominar para realizar una estrategia.</p> <p>Estrategias por descubrimiento: La enseñanza basada en exposiciones es autoritaria el método por descubrimiento es el principal medio para constituir la transmisión de contenidos de las materias de estudio.</p> <p>Enseñanza de la Lectoescritura</p> <p>Los métodos alfabéticos Los primeros métodos empleados para la enseñanza de la lectura en el mundo occidental comenzaban por presentar las letras del alfabeto, que son unidades no significativas. Lo primero que aprende trabajosamente el estudiante son los nombres de las letras; después, sobre esa base, decodifica palabras y puede leer frases y oraciones. Así enseñaban los griegos y los romanos del mundo antiguo, así enseñaban los preceptores en las escuelas parroquiales de los tiempos modernos y así se sigue enseñando incluso en nuestros días. De esas épocas proviene aquel precepto sombrío, “La letra entra con sangre”, que denuncia lo penoso del sistema para el niño aprendiz. En épocas recientes se emplearon varios recursos inventados para hacer menos dura la iniciación de la lectura pero a la postre inútiles: letras en relieve, cartillas ilustradas, cancioneros, dominós y otros. Una variante moderna -aunque en el fondo también alfabético- está constituida por los procedimientos fónicos, que no recurren a los nombres de las letras sino a lo que se cree son los sonidos correspondientes a las grafías.</p> <p>Estas prácticas se mantuvieron por costumbre pero no llegaron a tener un sustento teórico. No hay investigadores que las respalden desde sus disciplinas; por el contrario, son</p>
------------------------------	---

	formas severamente criticadas por los expertos en metodología de la lectura.
--	--

Marco Teórico.	<p>Los métodos silábicos</p> <p>Al cabo de muchos siglos aparecieron propuestas distintas de las alfabéticas. En el siglo XIX, especialmente en América Latina, surgen los métodos silábicos. Se enseña a los niños un cierto repertorio silábico; cuando lo dominan, pasan a leer palabras conformadas por las sílabas que conocen y luego siguen con frases y oraciones. El gran maestro argentino Domingo Faustino Sarmiento difundió un método silábico basado en “cantinelas”, que eran recursos nemotécnicos para que los niños pudieran aprender mejor ciertos repertorios silábicos. Una de ellas, por ejemplo, era esta: “<i>da fe li monu // fe li monu da // li monu da fe // monu da fe li...</i>”.</p> <p>Entre nosotros fue empleado hasta mediados del siglo pasado un método basado en la siguiente secuencia: “<i>a masapa la rata</i>”, que daba lugar a palabras como “masa”, “mamá” y permitía llegar a oraciones como “la mamá amasa la masa”. Luego, la secuencia variaba como “e me se pe le re te”, “i mi si pi li ri ti”, etc., en el orden de las vocales. No se necesita de más ejemplos para mostrar cómo eran los procedimientos silábicos, que parten de unidades no significativas aunque con existencia más concreta para los niños, puesto que las sílabas son fácilmente percibidas por el oído.</p> <p>Esa facilidad hace posible un cierto éxito en el aprendizaje, aunque los textos contruidos con los repertorios silábicos que va conociendo el niño son insulsos y poco favorables para la comprensión. Ejemplos de estos textos son “mi mamá me mima”, “ese oso se asoma” o “mi papá toma té y mi tío toma mate”, con los cuales difícilmente se consigue una lectura verdadera, plena de contenido.</p>
-----------------------	---

Métodos que parten de unidades significativas

Después de la invención de la imprenta, cuando en Europa se extendía la difusión de material impreso, hubo una mayor preocupación por el aprendizaje de la lectura desde la niñez[3]. Ya en el siglo XVII, el gran pedagogo checo Jan Amos Komenský –a quien conocemos con el apellido latinizado, Comenio- publicó el libro para niños titulado *Orbissensualispictus* (1658), *El mundo visible en imágenes*, destinado en principio al aprendizaje del latín mediante la lectura de palabras. Mostrando imágenes con palabras adjuntas, ese libro es el precursor de los procedimientos basados en unidades significativas: en este caso, basados en palabras.

En efecto, una palabra es portadora de un significado. Su imagen visual, su imagen fónica y su significado pasan como una unidad a la memoria, que guarda todo ello en lo que se denomina el “vocabulario visual” de la persona, que es uno de los instrumentos imprescindibles para el avance en la lectura.

En el siglo XVIII, varios autores postulan formas diferentes para el aprendizaje de la lectura, explícitamente distintas de las alfabéticas empleadas hasta entonces. En el siglo XIV ya es notoria la aparición más o menos simultánea la aparición de procedimientos innovadores, unos basados en palabras y otros basados en oraciones.

Los métodos basados en palabras

Algunos métodos comienzan trabajando con palabras. Cuando los niños conocen visualmente un cierto número de palabras, se pasa a identificar letras que les son comunes, que sirven posteriormente como indicio para que los niños identifiquen otras palabras, no siempre presentadas por el libro o el maestro. Al mismo tiempo, se comienza con la lectura de frases y oraciones. Este procedimiento fue (es) muy aplicado en los países de habla inglesa, donde la lengua hace imposible el trabajo con sílabas[5]. Así, por ejemplo,

con la serie de palabras “ball”, “basquet”, “bee”, “boat”, “boot”, que se prestan para ir acompañadas de ilustraciones, resulta fácil descubrir la presencia de /b/ y su representación.

Un libro que tuvo gran éxito de ventas fue el de Glenn J. Doman, que los padres ansiosos pueden encontrar incluso en los supermercados limeños. En este libro, *Cómo enseñar a leer a su bebé* (Bs. As., Ed. Libros Tauro), su autor recomienda presentar diariamente a los niños un cierto número de tarjetas con palabras, mostrándolas junto con objetos del hogar, para que el niño vaya asociando la palabra que ve con el objeto cuyo nombre escucha. Para basar su método, Doman recogió la experiencia de Tommy, un niño con daño cerebral que pudo aprender con este procedimiento. Este caso tiene un antecedente: la experiencia del sicólogo Jean Marc Itard con Víctor, el *niño lobo* encontrado a comienzos del siglo XIX en el bosque de Aveyron (Francia), que alcanzó a leer palabras aunque nunca pudo comunicarse verbalmente con los demás [6].

En castellano ha habido también experiencias de inicio con palabras. Libros como “Nené” y “UPA”, argentinos, están cercanos al procedimiento. En nuestro país lo están los libros para niños de Nicanor Rivera Cáceres y de Felipe Maestro, Hermano de La Salle.

Entre los materiales que siguen esta línea, hay una enorme variedad y también diversidad de calidades. Desde un punto de vista técnico, ésta es una buena alternativa para los países de habla inglesa pero no necesariamente la mejor para los lugares donde se habla el castellano, pues el paso de la palabra a la grafía prescinde de un recurso importante, el manejo de las sílabas, enteramente factible en la lengua que hablamos.

Los métodos basados en oraciones

Como los métodos que parten de palabras, los métodos que se inician con oraciones tienen ya larga data. Además, están seriamente respaldados por la investigación. Ovide Decroly –

que no es el único pero sí el más conocido entre nosotros-proporcionó a comienzos del siglo pasado sólidos fundamentos para los métodos globales, entre los cuales se hallan los métodos de base oracional.

Los métodos de base oracional comienzan con oraciones a partir de las cuales se trabaja con las frases que las constituyen, en un sentido que fortalece el vocabulario visual, el manejo de la gramática y la lectura como un proceso de comprensión. A partir de allí se llega a las palabras y a las sílabas para volver al trabajo con nuevas oraciones, nuevas porque esta vez están conformadas por palabras y frases también nuevas. En los métodos de base oracional no hay manera de trabajar sin acudir al contenido de las oraciones. En ellos es imperativo que los niños comprendan plenamente lo que leen. Así, la lectura cabal es trabajada desde el primer momento. Esa es su riqueza.

En nuestro país hubo un momento durante la reforma educativa de los 70 en que se intentó trabajar con un método oracional, que muchos maestros recordarán ligado al libro "Amigo", publicado por el INIDE. El primer texto motor, "tito juega con dora" favorecía el diálogo con los niños y permitía la construcción de oraciones con variaciones interesantes (tito juega, dora juega, dora juega con tito, con dora juega tito), variaciones que podían enriquecerse si se añadían carteles con nombres de los niños del grupo escolar. El segundo texto motor, "la mamá pasea con rosita", permitía un juego similar y hacía posible combinaciones con palabras del primero: "tito juega con la mamá", "rosita pasea con dora", etc. Así se avanzaba hasta que, hacia la cuarta unidad se iniciaba el análisis silábico de palabras ya conocidas porque habían sido empleadas en textos cercanos a la experiencia de los niños.

Este método fue empleado también por el Proyecto Experimental de Educación Bilingüe, desarrollado en Puno en los 80, en cuyo marco dio lugar a los libros para el primer grado "Kusi" (en quechua) y "Katita" (en aimara). Recientemente es empleado exitosamente en el proyecto EIB

	<p>que ejecuta Tierra de Niños con apoyo de la Fundación Stromme en Anchonga (Huancavelica)[10], con el libro en quechua “KusiwanMayta”, título que juega con los nombres de los niños protagonistas de los textos: Kusi y Mayta.</p>
--	---

<p>Descripción del Proyecto</p>	<p>El proyecto de Capacitación sobre Estrategias Metodológicas de Lectoescritura, implica reafirmar conocimientos adquiridos de seis docentes de las Modalidades de Primaria en el turno Matutino y Vespertino contando con el apoyo del equipo de coordinadores de la escuela.</p> <p>Este proyecto se desarrollará en una fase que será por la mañana a los docentes de primaria, proponiendo un cronograma de actividades por fase, conformación de comisiones de trabajo y mecanismos de apoyo.</p> <p>El cronograma de trabajo está compuesto por: desde la bienvenida, introducción del seminario –taller. Objetivos, importancia, metodología, teoría, tipología, además se contará con un plenario y evaluación.</p> <p>La organización se compone de la siguiente manera: está formado por comisiones los expositores, logística y un grupo evaluativo.</p> <p>Al final se evaluará el resultado de la capacitación, actividades de culminación.</p> <p>.</p>
--	--

<p>Grupo Meta (Población Beneficiaria: Directa – Indirecta)</p>	<p>❖ Beneficiarios Directos:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Equipo del área administrativa (Director).✓ Seis maestras de primero y segundo grado. <p>❖ Beneficiarios Indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Ochenta estudiantes de primero y segundo grado.✓ Mil ciento setenta y cinco padres de familia.
---	--

<p>Resultados del Proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Dotación de conocimientos a seis Docentes en la Aplicación de Estrategias Metodológicas..➤ Elevación de la calidad de la Enseñanza.➤ Beneficio del Equipo Administrativo en el empoderamiento en la elaboración de un plan de capacitación➤ Mejoramiento del rendimiento Académico de los estudiantes de la escuela Clementina Cabezas.
---	--

PRESUPUESTO PROYECTO DE CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD MATERIAL	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL	
<u>Recurso Humano</u> Elaboración del Proyecto Ejecución del Proyecto Apoyo Técnico	5 horas	\$10	\$50	
Sub-Total				\$50
<u>Recurso Tecnológico</u> Uso de Data show Uso de Computador	2 horas 2 horas	\$5 5	\$10 10	
Sub-Total				\$20
<u>Recurso Didáctico</u> Marcadores Papelógrafos Markintape Carpetas con información de Estrategias Metodológicas Folders	12 10 1 6 6	\$0.55 0.05 0.33 0.25 0.05	\$6.6 5 0.33 1.5 3	
Sub-Total				\$16.43
TOTALES				\$86.43
Imprevisto del Proyecto A 10% en \$				\$8.64
Conversión de Córdobas 26.70 x \$1				C\$2,307.68
Imprevisto del Proyecto A 10% en C\$				C\$231.00

VII. CONCLUSIONES

1. El proceso de Planificación, Organización y Ejecución de las capacitaciones metodológicas que se implementan en la escuela Clementina Cabezas, es dirigido de forma centralizada por el MINED (Ministerio de Educación), donde los temas son captados desde los TEPCE, realizados en los Círculos Pedagógicos.
2. El proceso de capacitación incluye un cronograma de trabajo, objetivos, estrategias metodológicas, coordinadores, agenda de trabajo y el proceso de interacción de los maestros con los expositores, culminando con la evaluación de la jornada de trabajo.
3. Las capacitaciones que planifica y organiza el director son valoradas entre excelente y muy bueno, ya que tiene incidencia en los docentes y se refleja de forma positiva en el planteamiento didáctico, sin embargo se realizan pocas capacitaciones metodológicas y pedagógicas.
4. En la Planificación Didáctica, algunos docentes toman en cuenta objetivos, estrategias metodológicas, el sistema evaluativo y tiempo para su ejecución, pero además hacen adecuación curricular.
5. La eficiente labor de una minoría de docentes en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, tiene una significativa incidencia en la participación activa de los estudiantes, el respeto en los participantes del proceso enseñanza – aprendizaje, como la retroalimentación.
6. Las debilidades que se reflejan en los docentes están relacionadas a la existencia de docentes que no utilizan el plan diario de clases, poca estimulación

del docente con el estudiante, estructuración inadecuada del plan diario de clases, falta de uso de dinámicas, poca aplicación del método constructivista y en su mayoría no utilizan la integración de los tres tipos de evaluación en el aula de clases.

7. Por consiguiente se propone un Proyecto de Capacitación Metodológica de Lectoescritura, que surgió como una necesidad, en vista de fortalecer a los docentes con implementaciones de estrategias para el aprendizaje de los niños/as.

VIII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación en situ, se brindan algunas **recomendaciones** que pueden ser tomadas en cuenta, según el alcance administrativo:

8.1.1 Equipo de Dirección

- ❖ Realizar periódicamente el acompañamiento pedagógico a los docentes, según lo orientado por el MINED; con el fin de controlar el planteamiento didáctico que realizan y desarrollan los docentes dentro del aula de clases.
- ❖ Planificar más temas de capacitación relacionados al proceso de enseñanza – aprendizaje; con el objeto del fortalecimiento pedagógico del docente.
- ❖ Actualizar carpeta en físico de las capacitaciones realizadas en el transcurso del año lectivo, con el propósito de la verificación de los trabajos realizados en la escuela.
- ❖ Controlar a los docentes que no cumplen con la función de planificar diariamente, con el fin de brindar una calidad educativa en el proceso de enseñanza dentro del aula de clases.

8.1.2 Personal Docente

- ❖ Reflejar en el planteamiento didáctico los momentos del proceso enseñanza – aprendizaje que orienta el MINED (Ministerio de Educación), según normativa, para la verificación del tipo de estrategias metodológicas que se utilizan al desarrollar el proceso pedagógico de la enseñanza.
- ❖ Hacer uso de dinámicas interactivas para facilitar la comprensión del aprendizaje esperado de los discentes en un determinado tema.
- ❖ Trabajar con el tiempo específico de cada asignatura, según el horario de clases; con el fin de impartir las disciplinas en tiempo y forma.

- ❖ Brindar un espacio en el plan diario que refleje la forma en la formación de valores para cada actividad, según el tópico de la disciplina impartida.
- ❖ Especificar en el plan diario la forma que se utiliza para la Evaluación de contenidos en el momento de culminación del proceso enseñanza- aprendizaje.
- ❖ Utilizar constantemente la Retroalimentación en el proceso de enseñanza – Aprendizaje para la construcción del pensamiento crítico - analítico en los estudiantes.
- ❖ Practicar el tacto pedagógico con los discentes para demostrar la práctica de valores entre docentes y estudiantes.

IX. BIBLIOGRAFÍAS

- 1) Castaño Vázquez; Andrés Alonso (Enero 2008). Entrenamiento y capacitación,
- 2) Carolina Imbaquingo; (2011) Planificación estratégica de capacitación,
- 3) Dr. Cámpoli, Oscar La formación docente en la república de Argentina, Buenos Aires, 200; págn#4.
- 4) Compilación Ms. Bethsabe Castillo Matute, 2010; INATTEC, 1999. Planificación de la capacitación.
- 5) Compilación MSc., Serrano; (Unan- 2010), Proceso de Capacitación.
- 6) Tatiana Cisterna, La investigación sobre Formación Docente en Chile Territorios explorados e inexplorados, diciembre 2011, pág. 131
- 7) Dossier Proceso de capacitación, Obed Delfín, pag.2; 2006.
- 8) Dossier entrenamiento y capacitación, Andrés Alonso Castaño Vázquez; Enero 2008.
- 9) Fischer Laura y Espejo Jorge, (2004), Mercadotecnia. Mc Graw Hill-Interamericana: Tercera Edición, Pág. 123.10) González, Blanca. Tipos de necesidades de capacitación. (Marzo 2009).
- 10) Guía de Capacitación planificación estratégica, mayo 2010, pág. 5
- 11) Ysmael Hernández y Marcos Hernández, La importancia de la formación docente. Marzo; (2009),
- 12) Ley Carrera docente n# 114. Art.111, artr.112.
- 13) Ley general de la Educación n# 582.
- 14) López López Guillermo, El círculo pedagógico medio de masificación. (Octubre 2008).
- 15) Tom H. Boydell, Dossier Concepto de necesidades, compilado por Ms. Martin Serrano, 2010; Unan-Managua.
- 16) Manuel Valdivia Rodríguez, (1998); Enseñanza de la Lectoescritura <http://gacetadeeducacion.wordpress.com/> 12:40 am.
- 17) Ministerio de Educación, (2000); Modulo Interactivo para Primaria Regular,
- 18) Documento Didáctica General; (2009), Planificación de la Situación Educativa, pág.
- 19) Ministerio de Educación, (2009); Evaluación de los Aprendizajes para la Modalidad de Primaria Regular.
- 20) Cesar Coll, Psicología y Currículo; (1991)

ANEXOS

ANEXOS



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-Managua
Recinto Universitario "Rubén Darío"
Facultad de Educación e Idiomas
Departamento de Pedagogía

Entrevista Director

Introducción:

Estimado Director. La presente entrevista es con el fin de obtener información sobre el proceso de capacitación, que usted brinda a los docentes de educación primaria y su incidencia en la planificación didáctica en el proceso enseñanza- aprendizaje. La comunidad universitaria Unan - Managua agradece su oportuno apoyo.

Datos generales:

Fecha: ____ Edad: ____ Sexo: ____ Nivel Académico: Normalista ____ Licenciado ____

Máster ____ Otro: ____ Experiencia Laboral: Director ____ Docente ____

Otras experiencias laborales _____

I. Planificación de la Capacitación

- a) ¿Cómo planifica el proceso de capacitación en la escuela?
- b) ¿Cuáles son los objetivos que orientan las capacitaciones que se brindan en la escuela?
- c) ¿Qué métodos utiliza en la aplicación de las capacitaciones?
- d) ¿Qué estructura tiene un Plan de Capacitación?
- e) ¿Cuáles son los recursos que utiliza en la realización de las capacitaciones?
- f) ¿Cuál es el Cronograma de trabajo que utiliza en la orientación de las capacitaciones?

II. Organización de la Capacitación

- A) ¿Como organiza el proceso de Capacitación en la escuela?
- B) ¿Cuál es el proceso que utiliza en la Organización de las Capacitaciones, producto de las observaciones a clases o por medio del diagnostico?
- c) ¿Cómo es la Programación que utiliza en las Capacitaciones?
- d) ¿Como desarrolla la Organización de las Capacitaciones en la Escuela?
- e) ¿Cómo se desarrolla la Ejecución de las Capacitaciones en su Escuela?
- F) ¿Cuáles son las Técnicas para la Evaluación de las Capacitaciones dadas en la Escuela?
- G) ¿Qué prioridades toma en cuenta en la selección de la temática en las capacitaciones dadas a los docentes?
- h) Especifique los temas que se han impartido en las capacitaciones en su escuela que dirige.

- h) ¿Cómo evalúa el director las capacitaciones que se desarrollan en la escuela?
- l) ¿Cuales son las estrategias que usted utiliza para evaluar las capacitaciones impartidas?

III Ejecución de la Capacitacion

- a) ¿Qué métodos se ponen en práctica en las capacitaciones implementadas?
- b) ¿Qué técnicas utilizan en las capacitaciones dentro de la escuela?
- c) ¿Qué estrategias se ponen en práctica en las capacitaciones implementadas?
- d) ¿Cual es la estructuración del proceso de capacitación?
- e) ¿Cómo evalúa el proceso de capacitación que orienta en su escuela?
- f) ¿Tiene algún seguimiento referente a las capacitaciones dadas a los docentes en su escuela?
- g) ¿Cuáles son las incidencias que observa referente al cumplimiento de los objetivos en el planteamiento didáctico de sus maestros?
- h) Mencione las fortalezas que encuentra en las facilitaciones de las capacitaciones realizadas en su escuela?
- l) Mencione algunas sugerencias para futuras capacitaciones a realizar en la escuela?

V. Planificación Didáctica

- a) ¿De qué forma ha incidido las capacitaciones en la Planificación Didáctica de los docentes?
- b) ¿Qué temas abordados en las capacitaciones se han relacionado con la planificación didáctica?
- c) ¿Como debe ser considerada la Planificación Didáctica en el plan diario de Primaria Regular?
- d) Menciona las características del Planteamiento Didáctico que Observa en el Plan Diario de Clases.
- e) ¿cuáles son los elementos didácticos que los maestros de su escuela utilizan en el planteamiento didáctico?
- f) ¿Qué tipo de evaluación orienta a sus maestros para el desarrollo del proceso de aprendizaje en los estudiantes de la modalidad de primaria?
- g) ¿Cuál es el tipo de evaluación que sus docentes desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de la escuela que usted dirige?
- h) Mencione las funciones de la Evaluación mas utilizadas en sus maestros para la evaluación de los estudiantes de la escuela.
- i) ¿Cual es la forma en que desarrollan el planteamiento didáctico los maestros para el cumplimiento del plan diario?

- j) Mencione las estrategias metodológicas que más utilizan los docentes en cada uno de los procesos del planteamiento didáctico.
- k) Especifique la estructura del planteamiento didáctico en la modalidad de primaria regular
- l) Especifique las Dificultades que presentan los maestros de primaria con respecto al planteamiento didáctico.
- m) Detalle puntualmente las Fortalezas que observa en los maestros de primaria con relación al planteamiento didáctico.
- n) Comente algunas sugerencias que se destaquen en el planteamiento didáctico en la modalidad de primaria.
- ñ) Mencione algunas propuestas de Capacitación que pueda optar para superar las dificultades en el planteamiento didáctico que realizan los docentes en primaria.

¡Gracias por su aporte!



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-Managua
Recinto Universitario "Rubén Darío"
Facultad de Educación e Idiomas
Departamento de Pedagogía

Encuesta Docente

Estimada Docente. El presente instrumento tiene como finalidad obtener información sobre las Capacitaciones Metodológicas recibidas en la escuela que labora y su incidencia en el Planteamiento Didáctico que usted realiza en la Escuela Pública Clementina Cabezas, con el fin de brindar información sobre el proceso de capacitación que se está implementando en el colegio. La comunidad Universitaria Unan- Managua, agradece su apoyo.

Datos generales

Fecha _____ Edad: ___ Sexo: _____ Nivel Académico: Bachiller: ___ Empírico: _____
Normalista _____ Licenciado _____ Otros: _____ Experiencia Laboral: Docente _____ Otras
experiencias laborales: _____

I Planificación de la Capacitación

Marque con una X según sea.

a) ¿Usted observa que en la escuela se Planifican las Capacitaciones?

Si _____ No _____

b) ¿Cuántas capacitaciones tuvieron en el periodo lectivo? 1__ 2__ 3__ 4__ 5__
6__ 7__ 8__ 9__ mas _____

c) Las capacitaciones brindadas por la dirección tienen objetivos específicos:

Si _____ no _____

a) Los métodos utilizados en las capacitaciones que brinda la Dirección de la Escuela se componen de:

Observación: _____ Inducción: _____ Deducción: _____ Analítico: _____
Conversatorio: _____ Crítico: _____ Pragmático: _____ Creativo: _____ Holístico: _____ Otros:
(¿Cual?) _____

b) En las capacitaciones que brinda la dirección de la escuela donde usted labora observa los siguientes elementos que se desarrollan componen en un plan de Capacitación.

Objetivos: _____ Tiempo: _____ Actividades: _____ Contenidos: _____ Material
Abstracto: _____ Otros (¿ Cual?) _____

c) Identifique los tipos de recursos que se utilizan en las capacitaciones que se brindan en la escuela:

Papelones: _____ Marcadores: _____ Folletos/ Tema: _____ Radio grabadora:
_____ Data Show: _____ Colores: _____ Otros: _____

d) Observa un cronograma de trabajo en las capacitaciones que brinda el director en la escuela? Si: _____ No: _____ Algunas veces: _____ Nunca: _____

II. Organización de la Capacitación

a) Observa organización en el proceso de Capacitación que le brindan en la escuela.

Si: ____ No: _____

b) Mencione las formas que utiliza el director en el proceso de organización de las capacitaciones brindadas en la escuela:

Circular: ____ Reuniones: ____ Encuesta: ____ Junta de Maestros: ____

Agenda de Trabajo: ____ Cronograma de Actividades: _____ Sin previo aviso: ____

c) ¿Cómo es la Programación que utiliza el director en las Capacitaciones dadas en la escuela.

Ex: ____ MB: ____ B: ____ R: ____ D: ____ Otros: _____

d) ¿Cómo valora el desempeño del Director en la realización de las capacitaciones que usted recibe?

Ex: ____ MB: ____ B: ____ R: ____ D: ____ Otros: _____

e) Señale las formas de organización que el director desarrolla en la organización de las capacitaciones en la escuela.

Cronograma de Trabajo: ____ Objetivos: _____ Tiempo estipulado: _____ Metodología: _____
Evaluación: _____ Técnicas: _____ Estimulación: ____ Otros: _____

f) Identifique como desarrolla el director las capacitaciones en su escuela

Interactiva: ____ Deductiva: ____ Participativa: ____ Trabajos en grupos: _____

Plenarios: ____ Panel: ____ Grupos/ Discusión: ____ Tradicionalista: ____ Otros: _____

g) Observa que el director utiliza técnicas para la evaluación de las capacitaciones dadas en la escuela?

Si: ____ No: ____ ¿ Cual): _____

h) Señale cual es el medio que utiliza el director para seleccionar la temática en las capacitaciones dadas a los docentes?

Reuniones: ____ Conversatorio: ____ Circular: ____ Acompañamiento Pedagógico: ____

Indirecta: _____ Otros: _____

i) Señale cómo evalúa el director las capacitaciones que brinda en su escuela.

Heteroevaluación: ____ Coevaluación: ____ Autoevaluación: _____

j) Indique las estrategias que utiliza el director para evaluar las capacitaciones impartidas.

SQA: ___ Grupos focales: _____ Personal: _____ Hojas/ Evaluación: _____ Otros: _____

k) Mencione los tipos de capacitación metodológica que se brindan en la escuela.

III Ejecución de la Capacitación

a) Observa que en las capacitaciones se utilizan métodos para su desarrollo.

Si: ___ No: _____

b) Se utilizan técnicas en las capacitaciones que se da en la escuela.

Si: ___ No: _____

d) Mencione las fortalezas que encuentra en las facilitaciones de las capacitaciones realizadas en su escuela?

f) Mencione algunas sugerencias de temas de capacitaciones metodológicas para futuros temas.

V. Planificación Didáctica

a) ¿De qué forma ha incidido las Capacitaciones en la Planificación Didáctica que usted realiza en el plan diario?

Actualización: ___

b) Mencione los temas abordados en las capacitaciones que se han relacionado con la planificación didáctica?

c) Señale los elementos que se componen en el planteamiento del plan diario de Primaria Regular.

Objetivos: ___ Contenidos: ___ Actividades: ___ Tareas: ___ Evaluación: ___ Aprendizajes esperados: ___ Otros: _____

d) Menciona las características del Planteamiento Didáctico que Observa en el Plan Diario de Clases.

Flexible: ___ Permanente: ___ Sistemática: ___ Participativa: ___ Integral: ___ Diversificada: ___ Contextualizada: ___ Todas las anteriores: ___ Otras: _____

e) Especifique los elementos didácticos que usted utiliza en el planteamiento didáctico del Plan Diario.

Objetivos: ___ Recursos: ___ Contenidos: ___ Actividades estratégicas: ___ Competencias: ___ Logros: ___ Evaluación: ___ Tareas: ___ Todas las anteriores: ___

Otras: ___

f) Especifique el tipo de evaluación que usted utiliza para medir el aprendizaje de sus estudiantes.

Diagnostica: ____ Sumativa: ____ Procesual (Formativa) ____ Otras: _____

g) Detalle el tipo de Evaluación que usted más utilizada en la evaluación de los estudiantes de la escuela. _____

h) Escriba los elementos que usted utiliza en el desarrollo del planteamiento didáctico de su plan diario. _____

i) Mencione las estrategias metodológicas que usted utiliza más en el planteamiento didáctico. _____

j) Especifique la estructura del Plan Diario en la modalidad de primaria regular. _____

k) Escriba las dificultades que usted tiene en la estructuración del Plan Diario. _____

l) Mencione las Fortalezas que usted tiene en el desarrollo del cumplimiento del Plan Diario. _____

m) Especifique algunas Sugerencias en relación a la estructuración del Plan Diario. Explique: _____

n) *Especifique una Propuesta de Tema para Capacitación en relación al Planteamiento Didáctico con el fin de superar dificultades.*

¡Gracias por su aporte!



**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-Managua
Recinto Universitario “Rubén Darío”
Facultad de Educación e Idiomas
Departamento de Pedagogía**

Guía de Observación a Clases

I – Datos Generales:

Nombre del Centro: _____

Dirección: _____

Distrito: _____ Fecha: _____ H. Entrada: _____ H. Salida: _____

Nombre del Director: _____

Nombre del Profesor/ a: _____

Año/ Grado: _____ Asistencia: A: _____ AS: _____ M: F: _____ AS: _____

Nombre del Observador: _____

II – Datos Específicos:

Nombre de la Unidad: _____

Contenido: _____

Logros/ Aprendizajes:

III- Objetivos:

- ❖ Verificar la Práctica Pedagógica de la Planificación del Docente con la implementación del currículo en la estructura del plan diario emanado por el MINED (Ministerio de Educación).
- ❖ Observar el cuaderno del Plan Diario con el fin de la valoración del cumplimiento de la Estructura orientada por el Ministerio de Educación como ente rector.

IV – Desarrollo del Proceso Enseñanza - Aprendizaje

Aspectos Metodológicos	EXC	MB	B	R	D
Proceso de Inicio					
1-El Docente asiste puntualmente a clases.					
2 - Los estudiantes son puntuales.					
3 - El docente asesora en todo tiempo el grupo referente a las actividades.					
4- El docente tiene dominio del contenido.					
5 – Revisa el orden, Aseo.					
6 – Pasa Asistencia.					
7 - Mantiene el registro de asistencia de los estudiantes.					
8 – Trabaja con el plan Diario de Clases.					
9 – Revisa las tareas asignadas para sus casas.					
10 –Presenta el contenido, objetivo de la asignatura.					
11 – Estimula la participación activa en los estudiantes.					
Proceso de Desarrollo	EXC	MB	B	R	D
12 – Desarrolla el contenido del conocimiento previo del estudiante.					
13 – Realiza el planteamiento didáctico como lo indica el plan diario.					
14 – Refleja los procesos de la Enseñanza (Inicio, Desarrollo, Culminación).					
15- El docente aplica el método constructivista en su enseñanza.					
16 –El docente utiliza técnicas (Observación, conversatorio).					
17 - El docente utiliza dinámicas.					
18- El docente se apoya de ejemplos relevantes, pertinentes, significativos.					
19 – Hace uso de los recursos didácticos(pizarrón, laminas, libros)					
Proceso Culminación	EXC	MB	B	R	D
20 - Utiliza los procedimientos de la evaluación (Diagnostico, Formativa y Sumativa).					
21 - Al final asigna tareas en casa.					

22 - El docente tiene control y dominio en el grupo.					
23 - El docente fomenta los valores éticos y morales en el salón de clases.					
24 - El docente refleja la evaluación del tema asignado en el plan diario.					
Estructura del Plan Diario	EXC	MB	B	R	D
1-Existe relación entre las actividades, el contenido y el Indicador de logro.					
2- La planificación se deriva de la Matriz de TEPCE					
3- Existe gradualidad en el nivel de aprendizaje de los estudiantes.					
4- La redacción del plan presenta correcta ortografía y orden					
5- El plan de clases presenta los tres momentos pedagógicos					
6- Existe Sistematicidad en la planificación.					
7- Existe orden cronológico en relación del plan y su ejecución.					
8- Cumplimiento de la Planificación Diaria.					
9- Planifica con el enfoque constructivista – Humanista.					
10- Retroalimenta El Proceso de Aprendizaje.					
11- Vincula el eje problemático con la realidad de su contexto.					
12 – Aplica los procesos de evaluación.					

V – Otros

Logros Relevantes:

Recomendaciones:

Comentarios del Docente:

Firma Observador

Firma Docente

Vo Bo Firma Director